



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE  
**PRIVÉS NON LUCRATIFS**

# Convention Collective Nationale

des Etablissements Privés  
d'hospitalisation, de soins, de cure  
et de garde à but non lucratif.

du 31 octobre 1951  
(convention étendue par arrêté du 27 février 1961)

FEHAP  
179, rue de Lourmel – 75015 - Paris  
Tél : 01.53.98.95.00 – Fax : 01.53.98.95.02  
[www.fehap.fr](http://www.fehap.fr)



**La présente Convention est conclue entre :**

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS  
ET D'AIDE A LA PERSONNE PRIVES NON LUCRATIFS,  
179, rue de Lourmel, PARIS (15<sup>e</sup>) :

d'une part,

LA FEDERATION DE LA SANTE  
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »,  
Case N° 538 - 93515 MONTREUIL Cedex ;

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS  
DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »,  
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 PARIS ;

LA FEDERATION DES SERVICES PUBLICS  
ET DE SANTE « C.G.T.-F.O. »,  
153-155, rue de Rome, 75017 PARIS ;

LA FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE  
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.F.E. - C.G.C. »  
39, rue Victor-Massé, 75009 PARIS ;

LA FEDERATION SANTE ET SOCIAUX « C.F.T.C. »  
10, rue Leibniz, 75018 PARIS ;

d'autre part.



# Convention Collective Nationale

## I

### PAGE

<b>CHAPITRE 1</b>	Gestion de la Convention Collective et des Relations Sociales	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	Conclusion et modification du contrat de travail	<b>35</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	Conditions d'exécution du contrat de travail	<b>39</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	Rémunération	<b>59</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	Congés	<b>65</b>
<b>CHAPITRE 6</b>	Autres congés et suspension du contrat de travail	<b>71</b>
<b>CHAPITRE 7</b>	La rupture du contrat de travail	<b>89</b>
<b>CHAPITRE 8</b>	Divers	<b>101</b>

## II

### Annexes

<b>Annexe I</b>	Classement des salariés par filière	<b>03</b>
<b>Annexe II</b>	Liste des emplois de cadres et de maîtrise Coefficients hiérarchiques	<b>141</b>
<b>Annexe III</b>	Indemnités et primes – Avantages en nature	<b>145</b>
<b>Annexe IV</b>	Prestations en nature	<b>153</b>
<b>Annexe V</b>	Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié	<b>155</b>
<b>Annexe VI</b>	Convention de formation (cours d'emploi)	<b>163</b>

<b>Annexe VII</b>	Transfert total ou partiel d'établissement	<b>167</b>
<b>Annexe VIII</b>	Convention de formation des personnels préparant le C.A.F.E.T.S.	<b>169</b>
<b>Annexe IX</b>	Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.)	<b>171</b>
<b>Annexe X</b>	Assistantes maternelles des services de placements familiaux spécialisés (Avenant n° 83-08)	<b>173</b>

### III

## Recueil de textes légaux et réglementaires

# I

## Dispositions générales





# Convention Collective Nationale

		PAGE
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>Gestion de la Convention Collective et des Relations Sociales</b>	<b>11</b>
TITRE 1	Règles générales	11
TITRE 2	Droit syndical et liberté d'opinion	21
TITRE 3	Institutions représentatives du personnel	27
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>Conclusion et modification du contrat de travail</b>	<b>35</b>
TITRE 4	Recrutement	35
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>Conditions d'exécution du contrat de travail</b>	<b>39</b>
TITRE 5	Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline	39
Sous-Titre E.5		47
Sous-Titre M.5		51
TITRE 6	Hygiène et Sécurité	55
TITRE 7	Promotion sociale - Formation permanente	57
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>Rémunération</b>	<b>59</b>
TITRE 8	Détermination de la rémunération	59
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>Congés</b>	<b>65</b>
TITRE 9	Congés payés	65



<b>CHAPITRE 6</b>	<b>Autres congés et suspension du contrat de travail</b>	<b>71</b>
TITRE 10	Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail	71
TITRE 11	Congés de courte durée	73
TITRE 12	Congé de maternité ou d'adoption - congé parental	77
TITRE 13	Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès	81
TITRE 14	Accidents de travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital-décès	87
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>La rupture du contrat de travail</b>	<b>89</b>
TITRE 15	La rupture du contrat de travail à durée indéterminée	89
TITRE 16	Cessation du contrat de travail à durée déterminée	97
TITRE 17	Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement	99
<b>CHAPITRE 8</b>	<b>Divers</b>	<b>101</b>
TITRE 18	Logement éventuel des personnels	101
TITRE 19	Repas du personnel	103
TITRE 20	Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes	105
TITRE 21	Accord de branche CCN1951 relatif à l'O.E.T.H.	109
TITRE 22	Salariés en Contrat Emplois-Jeunes	121

# CHAPITRE 1

## GESTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES

### TITRE 1

#### REGLES GENERALES

##### 01.01 - LES PARTIES SIGNATAIRES

**La présente Convention est conclue entre :**

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS  
ET D'AIDE A LA PERSONNE PRIVES NON LUCRATIFS,  
179, rue de Lourmel, PARIS (15<sup>e</sup>) :

d'une part,

LA FEDERATION DE LA SANTE  
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »,  
Case N° 538 - 93515 MONTREUIL Cedex ;

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS  
DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »,  
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 PARIS ;

LA FEDERATION DES PERSONNELS DES SERVICES PUBLICS  
ET DES SERVICES DE SANTE « FORCE OUVRIERE »,  
153-155, rue de Rome, 75017 PARIS ;

LA FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE  
ET DE L'ACTION SOCIALE « C.F.E. - C.G.C. »  
39, rue Victor-Massé, 75009 PARIS ;

LA FEDERATION SANTE ET SOCIAUX « C.F.T.C. »  
10, rue Leibniz, 75018 PARIS ;

d'autre part.

## 01.02 - CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

### 01.02.1 - Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente Convention est national et comprend les départements d'Outre-Mer.

### 01.02.2 - Champ d'application économique (établissements concernés)

#### 01.02.2.1 - Etendue

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 en grande partie consacrée au fonctionnement et à la gestion de ceux-ci (codes A.P.E. ci-dessous énumérés ou code 97-23) relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits (N.A.F.) suivantes, étant précisé qu'aux groupes :

#### **80.3 Z et 80.4 D** (code A.P.E. 82-03)

correspondent :

- les établissements de formation des personnels sanitaires et sociaux.

#### **85.1 A** (codes A.P.E. 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.*

#### **85.1 C** (codes A.P.E. 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).

#### **85.1 E** (codes A.P.E. 84-05, 84-06)

correspondent :

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

**85.1 G** (code A.P.E. 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.

**85.1 L** (code A.P.E. 84-09)

correspondent :

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

**85.3 D** (code A.P.E. 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.

**85.3 A** (codes A.P.E. 85-02, 95-12 et 95-23)

correspondent :

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

**85.3 B** (codes A.P.E. 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.

**85.3 G** (code A.P.E. 85-01)

correspondent :

- les crèches, garderies et haltes-garderies.

**85.3 C** (codes A.P.E. 85-03, 95-13 et 95-24)

correspondent :

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

**85.3 E** (codes A.P.E. 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.

**85.3 H** (codes A.P.E. 85-03, 95-13 et 95-24)

correspondent :

- les activités des centres d'aide par le travail (C.A.T.), des centres de rééducation professionnelle (C.R.P.) et des ateliers protégés,

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

**85.3 J** (codes A.P.E. 85-02 et 85-04)

correspondent :

- les activités des services de soins à domicile.

**85.3 K** (codes A.P.E. 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.

**91.3 E** (codes A.P.E. 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.

**24.4 A** (code A.P.E. 84-09)

correspond :

- la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

**93.0 K** (code A.P.E. 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 de collectivités ayant signé des Conventions Collectives nationales et appliquent effectivement à leurs personnels lesdites Conventions.

**01.02.3 - Champ d'application quant aux personnels concernés**

## 01.02.3.1 - Etendue

La présente Convention s'applique aux différentes catégories de salariés visés à l'annexe n° 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 n° 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.

## 01.02.3.2 - Limitation

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

- au corps médical et aux pharmaciens (à l'exception toutefois des médecins et des pharmaciens visés au titre 20),
- aux dentistes,
- aux personnes bénéficiaires de contrats ou de stages de formation en alternance, sous réserve de la réglementation en vigueur.

La Convention ne s'applique pas :

- aux personnes de statut libéral honorées à la vacation ou à l'acte.



#### **01.02.4 - Durée**

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 REVISION**

#### **01.03.1 - Procédure**

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.

#### **01.03.2 - Délai**

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans le délai de trois 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.

#### **01.03.3 - Effets**

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

### **01.04 - FORMALITES**

#### **01.04.1 - Formalités de dépôt**

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

#### **01.04.2 - Formalités d'agrément**

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

#### **01.04.3 - Formalités de publicité**

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'Etablissements, aux Délégués du Personnel, aux Délégués Syndicaux, aux Représentants Syndicaux et aux membres du C.H.S.C.T. 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 - DENONCIATION

### 01.05.1 - Délai de prévenance

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

### 01.05.2 - Condition

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

### 01.05.3 - Effets

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

### 01.06.1 - Avantages acquis

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.

### 01.06.2 - Qualité d'adhérent

En cas de contestation devant les tribunaux sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente d'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 - COMMISSIONS PARITAIRES, AUTORISATIONS D'ABSENCE ET FORMATION DES NEGOCIATEURS SALARIES

### 01.07.1 - Commission paritaire

#### 01.07.1.1 - Composition

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



- à raison de vingt membres (dix titulaires et dix suppléants) désignés par la fédération des employeurs,

- à raison de quatre membres (deux titulaires et deux suppléants) désignés par chacune des cinq organisations syndicales de salariés.

01.07.1.2 – Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la Convention Collective : autorisations d'absence

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.

01.07.1.3 - Délais de route

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

- un jour supplémentaire si la réunion a lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail,
- deux jours supplémentaires si la réunion a lieu à plus de 600 kilomètres du lieu de travail.

01.07.1.4 - Formation des négociateurs salariés

Un crédit de formation de douze 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 F.E.H.A.P., à l'exclusion du coût de la formation.

## **01.07.2 - Commission de Conciliation**

01.07.2.1 - Composition

La commission de conciliation nationale est constituée de cinq représentants désignés pour une durée indéterminée par la fédération des employeurs et de cinq représentants également désignés pour une durée indéterminée par les organisations nationales syndicales de salariés signataires de la présente Convention.

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

01.07.2.2 - Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la Convention par les parties en cause,
- b) de donner toute interprétation des textes de la Convention,



- c) de régler les conflits survenus en cours d'application de la Convention,
- d) de veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient.

#### 01.07.2.3 - Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation.

#### 01.07.2.4 - Réunions

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

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

#### 01.07.2.5 - Présidence

La commission de conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué du collège employeur et par un délégué du collège salariés.

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

#### 01.07.2.6 - Délibérations

Les délibérations de la commission de conciliation ne sont pas secrètes.

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



## TITRE 2

# DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

### 02.01 - PRINCIPES GENERAUX

#### 02.01.1 - Liberté syndicale

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

#### 02.01.2 - Liberté d'opinion

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.

#### 02.01.3 - Exercice du droit syndical

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

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs ou signataires, lesquels, respectivement, pourront désigner leur Délégué Syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente Convention, les parties signataires 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 - ACTIVITES SYNDICALES

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

### 02.02.1 - Collecte des cotisations

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

### 02.02.2 - Affichage des communications syndicales

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.

### 02.02.3 - Diffusion des publications syndicales

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale visés au 4<sup>e</sup> alinéa de l'Article L.412-8 du Code du Travail aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. 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.

### 02.02.4 - Local

#### 02.02.4.1 - Etablissement de plus de 200 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.

#### 02.02.4.2 - Etablissement 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.

### 02.02.5 - Assemblées de personnels

Les adhérents de chaque section syndicale 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 après en avoir informé l'employeur ou son représentant .

## 02.03 - DELEGUES SYNDICAUX

### 02.03.1 - Crédit d'heures mensuel

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

- dans les entreprises ou établissements de 10 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 1000 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.

### **02.03.2 - Protection légale**

Les Délégués Syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise bénéficient des mesures de protection légale établies à l'Article L.412-18 du Code du Travail.

### **02.03.3 - Attributions des Délégués Syndicaux**

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

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 - ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES**

Des autorisations exceptionnelles d'absences :

- pour participation à des Congrès ou Assemblées Statutaires,
  - pour exercice d'un mandat syndical,
  - pour représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la F.E.H.A.P. et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,
- sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous.

### **02.04.1 - Participation aux Congrès et Assemblées Statutaires**

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

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

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, à concurrence de dix jours ouvrables par an, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation 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.

### **02.04.3 Représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la F.E.H.A.P et les organisations signataires de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951**

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 : un jour supplémentaire, ou deux selon que la réunion a lieu à plus de 300 ou de 600 kilomètres du lieu de travail.

### **02.04.4 - Maintien du salaire**

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 - CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

### **02.05.1 - Rappel des dispositions légales**

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 douze jours par année civile. Elle est portée à dix-huit 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.

### **02.05.2 - Indemnisation partielle**

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.

## 02.06 - INTERRUPTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un 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.

## 02.07 - CONTENTIEUX

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.

## 02.08 - DROIT D'EXPRESSION

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 3

# INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

### 03.01 - DELEGUES DU PERSONNEL

#### 03.01.1 - Mise en place

Les Délégués du Personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins onze 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.

#### 03.01.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

#### 03.01.3 - Nombre de Délégués

Le nombre de Délégués du Personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

#### 03.01.4 - Organisation des élections \*

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Cet accord doit respecter les dispositions du Code du Travail ainsi que les principes généraux du droit électoral.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement des Délégués du Personnel qu'en cas de demande - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au plan national - d'élections de Délégués du Personnel.

Il en sera également ainsi lorsque l'employeur ou son représentant estimera devoir prendre l'initiative de la mise en place de Délégués du Personnel, initiative dont à cette fin il informera - à défaut de sections syndicales dans l'entreprise - les unions départementales des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

\* Non conforme à l'article L 423-3 du code du travail



### **03.01.5 - Protection légale**

Les Délégués du Personnel bénéficient des mesures de protections légales établies aux Articles L.425-1 et suivants du Code du Travail.

### **03.01.6 - Attributions et pouvoirs des Délégués du Personnel**

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 avant exécution de la décision.

### **03.01.7 - Utilisation des heures de délégation**

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.

## **03.02 - COMITE D'ENTREPRISE**

### **03.02.1 - Mise en place**

Un Comité d'Entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins cinquante 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 cinquante 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.

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

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



### 03.02.3 - Composition et fonctionnement du Comité d'Entreprise

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

### 03.02.4 - Organisation des élections \*

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (y compris, éventuellement, l'organisation du vote par correspondance) font l'objet d'une négociation en vue d'un accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Cet accord doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Un tel accord devra être recherché aussi bien en cas de renouvellement du Comité d'Entreprise qu'en cas de demande - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au plan national - d'élections au Comité d'Entreprise.

### 03.02.5 - Protection légale

Les membres de la Délégation du Personnel au Comité d'Entreprise bénéficient des mesures de protection légales établies aux Articles L.436-1 et suivants du Code du Travail.

### 03.02.6 - Attributions du Comité d'Entreprise

Les attributions économiques, professionnelles, socio-culturelles 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.

### 03.02.7 - Utilisation des heures de délégation

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.

\* Non conforme à l'article L 433-2 du code du travail

### **03.02.8 - Ressources du Comité d'Entreprise**

- 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.

### **03.02.9 - Carence du Comité d'Entreprise - Conséquences**

Dans toute entreprise où - quoique les conditions d'effectifs soient remplies - un Comité d'Entreprise n'a pu être constitué 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 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 - COMITE D'ETABLISSEMENT ET COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE**

### **03.03.1 - Comité d'Etablissement**

#### 03.03.1.1 - Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts, un Comité d'Etablissement 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'Etablissement sont identiques à ceux des Comités d'Entreprise.

#### 03.03.1.3 - Attributions

Les Comités d'Etablissement 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'Etablissement 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'Etablissement - 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.

### **03.03.2 - Comité Central d'Entreprise**

#### 03.03.2.1 - Mise en place

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des Comités d'Etablissement 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'Entreprise 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'ETABLISSEMENT CONVENTIONNEL ET CONSEIL D'ENTREPRISE**

### **03.04.1 - Mise en place**

Un Conseil d'Etablissement Conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de cinquante salariés et dans lequel un Comité d'Etablissement 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 cinquante 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'Etablissements 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'Etablissement Conventionnel prend le nom de Conseil d'Entreprise.

### 03.04.2 - Composition

Le Conseil d'Etablissement 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.

### 03.04.3 - Attributions

#### 03.04.3.1 - Attributions d'ordre économique

Le Conseil d'Etablissement 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'Etablissement 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'Etablissement 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 quinze jours à l'autorité administrative compétente.

Le Conseil d'Etablissement 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'Etablissement 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 - Attributions d'ordre social et culturel

Le Conseil d'Etablissement 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 - INFORMATION PARTICULIERE

Les employeurs ou leurs représentants doivent indiquer annuellement au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou au Conseil d'Entreprise ou d'Etablissement Conventionnel ou, à défaut, aux Délégués du Personnel les éléments suivants :

- effectif en équivalent temps plein de chaque emploi concerné par une limitation,
- effectif en équivalent temps plein des salariés bénéficiaires de la mesure et pourcentage par rapport à l'effectif total de l'emploi concerné,
- ancienneté validée précise du plus récent bénéficiaire de la mesure.

Les employeurs ou leurs représentants doivent indiquer annuellement au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou au Conseil d'Entreprise ou d'Etablissement Conventionnel ou, à défaut, aux Délégués du Personnel le nombre de salariés concernés par une promotion ou par une accélération de carrière lorsque celle-ci est conventionnellement prévue par un emploi donné.

## 03.06 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 03.06.1 - Mise en place

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est mis en place dans chaque établissement d'au moins cinquante salariés.

### 03.06.2 - Composition et fonctionnement

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 C.H.S.C.T. reçoit de l'employeur ou de son représentant les informations conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### 03.06.3 - Attributions

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 C.H.S.C.T. 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 6 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.

#### **03.06.4 - Crédits d'heures**

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.

#### **03.06.5 - Moyens**

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficie des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions, définis par les dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

#### **03.06.6 - Formation**

##### 03.06.6.1 - 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.

##### 03.06.6.2 - 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 ci-après :

- Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont autorisés, sur justification, à s'absenter de leur poste de travail dans la limite d'une journée de travail par an et par représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, afin de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre des priorités de formation déterminées par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Lorsqu'un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail n'utilise pas ce jour de formation, celui-ci peut être utilisé par un autre membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail avec l'accord de ce dernier.

- 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.

# CHAPITRE 2

## CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### TITRE 4

#### RECRUTEMENT

##### 04.01 - PRINCIPE

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

##### 04.02 - LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS

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 - LES MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit 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 lieu 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 et les conditions d'évolution de carrière,
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,
- les régimes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance ainsi que les taux et répartitions des cotisations.

## 04.04 - MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification du contrat doit être notifiée par écrit à l'intéressé.

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 - LES OBLIGATIONS DES PARTIES

### 04.05.1 - Les obligations de l'employeur ou de son représentant

L'employeur ou son représentant est tenu :

- 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 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. 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.

### 04.05.2 - Les obligations du salarié

Le salarié est tenu :

- de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que le cas échéant :
  - le diplôme,
  - 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 - LA PERIODE D'ESSAI

### 04.06.1 – Durée (\*)

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

- 1 mois pour les non-cadres,
- 6 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.

### 04.06.2 - Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

(\*) Cet article est anapplicable depuis la promulgation de la loi n°2008-596 portant modernisation du macè du travail. Il convient d'appliquer une durée de deux mois pour les non-cadres et de quatre mois pour les cadres.



# CHAPITRE 3

## CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### TITRE 5

#### EMPLOI - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - DISCIPLINE

##### 05.01 - EMPLOI

###### 05.01.1 - Affectation du salarié à un poste

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.

###### 05.01.2 - Changement d'affectation

L'employeur ou son représentant peut procéder à toutes mutations nécessitées par les besoins du service.

Les salariés ainsi mutés seront réintégrés dans leur poste habituel par priorité quand la cause de leur déplacement aura disparu. Sauf dans le cas où la mutation sera motivée par une faute grave ou par incapacité professionnelle, elle ne pourra entraîner une réduction du salaire des intéressés ni modifier leur classement.

Les Délégués du Personnel seront informés avant toute mutation devant entraîner une réduction de la situation d'un employé.

### 05.01.3 - Emploi du temps

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

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 lui est habituellement confié.

## 05.02 - DEVOIRS PARTICULIERS DES SALARIES

### 05.02.1 - Comportement à l'égard des personnes accueillies

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.

### 05.02.2 - Interdictions diverses

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 l'institution, 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 PROCEDURE POUR TOUT MANQUEMENT A LEURS OBLIGATIONS GENERALES OU PARTICULIERES**

### **05.03.1 - 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 trois jours,
- le licenciement.

### **05.03.2 - Procédure disciplinaire**

L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement qui doit notamment préciser les garanties légales et conventionnelles des salariés en matière de procédure disciplinaire.

A sa demande, le salarié en cause sera entendu par l'employeur ou son représentant en présence du Délégué du Personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux 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 deux sanctions citées ci-dessus.

En cas de licenciement, la procédure légale doit être respectée.

## **05.04 - DUREE DU TRAVAIL**

### **05.04.1 - Principe**

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 39 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 survenues depuis 1937, la durée de présence correspond, sauf cas particuliers, 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.

### **05.04.2 - Dispositions conventionnelles spécifiques pour le travail de nuit**

Pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit dans les établissements sanitaires et les établissements médicalisés pour personnes âgées, il est décidé de procéder conventionnellement à une réduction de la durée effective du travail des personnels concernés.

Les salariés concernés sont les personnels dont le travail s'effectue en totalité la nuit et qui bénéficient de l'Article A3.2.2 de la présente Convention.

Sous réserve d'une organisation de travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée effective moyenne hebdomadaire du travail est de 35 heures, soit pour la quatorzaine de 70 heures. Les personnels concernés qui assureront mensuellement 151,67 heures de travail effectif de nuit seront réputés avoir effectué un temps plein de 169 heures et seront rémunérés en conséquence.

Les heures de travail effectif de nuit effectuées au-delà des 151,67 heures susvisées revêtent un caractère exceptionnel ; elles donnent lieu à récupération à hauteur du temps de travail de nuit réellement effectué.

## **05.05 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **05.05.1 - Principes généraux**

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 soins à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer la continuité des soins, la sécurité et le bien-être des malades et des pensionnaires pendant la nuit, les dimanches et jours fériés.

### **05.05.2 - Repos hebdomadaire**

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

Les personnels astreints à assurer la continuité de fonctionnement de certains services doivent pouvoir bénéficier, toutes les trois semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les deux jours de repos consécutifs.

### **05.05.3 - Tableau de service**

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, dans chaque établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour deux 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, une semaine - et en tous cas quatre jours au plus tard - avant son application.

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.

#### **05.05.4 - Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

En principe, elle ne peut excéder neuf heures pour les équipes de jour, dix heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu, cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de trois heures.

En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail lorsque l'intéressé est en position d'astreinte.

#### **05.05.5 - 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 vingt-quatre heures.

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, l'organisation du travail adoptée ne peut porter à plus de onze heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de douze heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Il pourra cependant, compte tenu de l'insuffisance des moyens, notamment en personnel et après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, être dérogé à ce principe en ce qui concerne la durée de l'amplitude qui pourra être exceptionnellement fixée à douze heures après accord de l'intéressé.

#### **05.05.6 - 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 troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail,
- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

## 05.06 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les dispositions de cet Article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre 20 de la présente Convention.

### 05.06.1 - Principe - Limitation

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

### 05.06.2 – Rémunération \*

Sous réserve d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 79<sup>e</sup> heure à la 94<sup>e</sup> heure par deux semaines consécutives,
- 50 % au-delà de la 94<sup>e</sup> 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.

### 05.06.3 - Repos compensateur de remplacement

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

### 05.06.4 - Repos compensateur de droit commun

Le droit à repos compensateur comme contrepartie supplémentaire à l'exécution d'heures supplémentaires doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

## 05.07 - HEURES DE PERMANENCE

Les dispositions de cet Article ne sont pas applicables aux médecins visés au Titre 20 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 Sous-Titre E.5.

\* Confère article L 212-5 du code du travail

### **05.07.1 - Permanence dans l'établissement \***

#### 05.07.1.1 - Principe

Lorsque la continuité des services de soins 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 de permanence sur les lieux de travail.

#### 05.07.1.2 - Limitation

La fréquence de ces permanences ne peut excéder par salarié cinq nuits par mois ainsi qu'un dimanche ou jour férié par mois.

#### 05.07.1.3 - Rémunération du temps de permanence

Les personnels assurant en sus de la durée normale de travail des heures de permanence ne s'accompagnant pas d'un travail effectif seront, lorsque la permanence est effectuée sur les lieux du travail, rémunérés comme indiqué ci-après :

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

1 heure de permanence = 30 minutes de travail au tarif normal ;

- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

1 heure de permanence = 1 heure de travail au tarif normal.

#### 05.07.1.4 - Rémunération du travail effectué

Si au cours d'une garde, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré non pas comme indiqué à l'Article 05.07.1.3 mais comme indiqué à l'Article 05.06.2.

### **05.07.2 - Permanence à domicile dans l'établissement**

Les dispositions des Articles 05.07.1.2 et 05.07.1.3 ne sont pas applicables aux personnels logés par l'établissement dans l'établissement quand la permanence a lieu au domicile desdits personnels.

Dans ce cas, il sera appliqué aux personnels susvisés les dispositions des Articles 05.07.3.2 et 05.07.3.3.

### **05.07.3 - Permanence à domicile**

#### 05.07.3.1 - Principe

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 de permanence à domicile.

\* Non conforme à l'article L 212-4 du code du travail

#### 05.07.3.2 - Limitation

La fréquence de ces permanences ne peut excéder par salarié dix nuits par mois ainsi qu'un dimanche et jour férié par mois. Par ailleurs, les permanences à domicile ne peuvent se cumuler avec les permanences dans l'établissement que dans la limite du maximum prévu pour les permanences à domicile.

#### 05.07.3.3 - Rémunération du temps de permanence à domicile

Les personnels assurant, en sus de la durée normale de travail, des heures de permanence à domicile sont rémunérés comme suit :

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

1 heure de permanence = 15 minutes de travail au tarif normal ;

- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

1 heure de permanence = 20 minutes de travail au tarif normal.

#### 05.07.3.4 - Rémunération du travail effectué

Si au cours d'une permanence, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré non pas comme indiqué à l'Article 05.07.3.3 mais comme indiqué à l'Article 05.06.2.

### **05.07.4 - Heures supplémentaires ou de permanence et durée quotidienne du travail**

Le recours exceptionnel aux heures supplémentaires ou à la permanence fait échec aux dispositions des Articles 05.05.4 et 05.05.5 relatives à la durée quotidienne du travail, à l'amplitude de la journée de travail et à la durée du repos ininterrompu devant séparer deux journées de travail.



## SOUS-TITRE E.5

Le présent Sous-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.

### E.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### E.05.01.1 – Durée du travail

La durée du travail est fixée, sur la base de 39 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 de la durée du travail effectif.

#### E.05.01.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL

##### 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'Etablissement ou du Conseil d'Etablissement 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 soins ou du travail éducatif ou social à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des malades, des pensionnaires, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

##### E.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat :  
le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutifs, 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 quatre jours par quatorzaine dont au moins deux jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de deux dimanches par cinq semaines.



#### E.05.01.2.3 - Tableau de service

Un tableau de service précise dans chaque établissement la répartition des heures et jours de travail et de repos des personnels.

Il est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail.

#### E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

En cas de journée continue, 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.

En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne peut être fractionnée en plus de trois périodes, chacune d'une durée minimale de deux heures.

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 quatre 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 vingt heures plus de quatre jours par semaine.

#### E.05.01.2.5 - Amplitude de la journée de travail

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 vingt-quatre heures.

a) Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat :

l'organisation du travail adoptée ne peut, en principe, porter à plus de dix heures l'amplitude de la journée de travail. Il peut cependant en être différemment dans certains cas, notamment en ce qui concerne les personnels assurant le ramassage des enfants et adolescents.

Par ailleurs et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à douze heures.

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

l'amplitude de la journée de travail est, en principe, de douze heures et peut être portée à quatorze heures dans la limite de cinq jours par quatorzaine.

#### E.05.01.2.6 - Femmes enceintes

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

En outre, les femmes enceintes à partir du premier jour du troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail,

- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.



## E.05.02 - HEURES DE PERMANENCE

### E.05.02.1 - HEURES DE PERMANENCE (SURVEILLANCE DE NUIT)

#### E.05.02.1.1 - Principe

Dans les établissements du secteur de l'enfance inadaptée et dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application du présent Sous-Titre, les personnels ci-après peuvent être appelés à assumer - du coucher au lever des personnes accueillies et au maximum pendant douze heures - en chambre de "veille" la responsabilité de surveillance nocturne.

Les personnels concernés sont :

- les personnels éducatifs, y compris ceux en attente de formation visés à l'annexe n° V à la présente Convention, dans le cas où ces derniers seraient appelés à assumer les responsabilités de surveillance nocturne,
- les infirmiers,
- les aides-soignants,
- les personnels de mêmes qualifications qui sont appelés à les remplacer.

#### E.05.02.1.2 - Rémunération

Le temps passé à assumer, dans les conditions précisées à l'Article E.05.02.1.1, la responsabilité de surveillance nocturne des enfants est - pour les neuf premières heures - assimilé à trois heures de travail auprès des enfants et - pour chaque heure au-delà de la neuvième - à une demi-heure.

### E.05.02.2- HEURES SUPPLEMENTAIRES OU DE PERMANENCE (SURVEILLANCE DE NUIT) ET DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL \*

Le recours exceptionnel aux heures supplémentaires ou à la permanence (surveillance de nuit) fait échec aux dispositions des Articles E.05.01.2.4 et E.05.01.2.5 relatives à la durée quotidienne de travail, à l'amplitude de la journée de travail et à la durée de repos ininterrompu devant séparer deux journées de travail.

\* Non conforme au décret n°2001-1384 du 31/12/2001



## SOUS-TITRE M.5

Le présent Sous-Titre précise les dispositions applicables - aux lieu et place de celles des Articles 05.04 et 05.05 de la Convention - aux médecins visés au Titre 20 de la Convention.

### M.05.01 - DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

#### M.05.01.1 – Durée du travail

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur mais, compte tenu du fonctionnement continu des établissements hospitaliers, elle est appréciée non à la semaine mais à la quatorzaine, qui comporte 22 vacations d'une demi-journée chacune.

En outre, les médecins visés au Titre 20 de la Convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou par astreintes à domicile : les conditions dans lesquelles ces travaux supplémentaires pourront leur être demandés et seront rémunérés sont précisées à l'Article M.05.02 de la Convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au 1<sup>er</sup> alinéa du présent Article, d'une part, et du nombre maximum des gardes et astreintes précisé à l'Article M.05.02, 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.

#### M.05.01.2 – Conditions de travail

##### M.05.01.2.1 - Principes généraux

La répartition - entre les médecins - des vacations, des gardes dans l'établissement et des astreintes à domicile est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins vingt quatre heures sur vingt quatre tout au long de l'année.

Cette répartition est précisée dans un tableau de service dressé par l'employeur ou son représentant.

##### M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

Le nombre de jours de repos est fixé à trois par quatorzaine dont deux consécutifs.

##### M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

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

En outre, les femmes enceintes à partir du premier jour du troisième mois :

- travaillant à temps complet, bénéficieront d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail,
- travaillant à temps partiel, bénéficieront - au prorata de leur temps de travail - de la mesure ci-dessus.

## M.05.02 - GARDES DANS L'ETABLISSEMENT, ASTREINTES A DOMICILE ET APPELS EXCEPTIONNELS

### M.05.02.1 – Gardes dans l'établissement \*

#### M.05.02.1.1 - Principe - Limitation

Les médecins visés au Titre 20 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:

- deux nuits par semaine,
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

#### M.05.02.1.2 - Rémunération

Les médecins visés au Titre 20 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.

### M.05.02.2 – Astreintes à domicile

#### M.05.02.2.1 - Principe - Limitation

Les médecins visés au Titre 20 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 :

- trois nuits par semaine,
- deux dimanches ou jours fériés par mois.

#### M.05.02.2.2 - Rémunération

Les médecins visés au Titre 20 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 2<sup>e</sup> alinéa de  
l'Article M.05.02.1.2 .....: 15 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

\* Non conforme à l'article L.212-4 du Code du travail



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 appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à trois 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 appel(s) conduit(s) à des actes médicaux nécessitant la présence du praticien pour une durée supérieure à six 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.

### **M.05.02.3 - Récupération**

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 :

- 1/2 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 3è alinéa de l'Article M.05.02.2.2,
- 1 journée pour une garde visée au 2è alinéa de l'Article M.05.02.1.2 ou pour une astreinte exécutée dans les conditions visées au 4è alinéa de l'Article M.05.02.2.2,
- 1/2 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 cinq jours par mois ou quinze jours par trimestre. Les gardes et astreintes qui ont donné lieu à récupération ne sont pas indemnisées, ni rémunérées.

### **M.05.02.4 – Appels exceptionnels**

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.

### **M.05.02.5 - Plafonnement**

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.



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 2<sup>e</sup> alinéa de l'Article M.05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas de l'Article M.05.02.2.2, ce montant total est porté à 623 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 maximums, par mois.

## TITRE 6

### HYGIENE ET SECURITE

Compte tenu des risques spécifiques au secteur, les employeurs ou leurs représentants et les salariés s'engagent à mettre en œuvre 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 œuvre toutes les mesures visant à assurer l'amélioration des conditions de travail dans les établissements et services.

#### 06.01 - MEDECINE DU TRAVAIL ET PROTECTION DES SALARIES

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

Une attention 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

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

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 - PREVENTION DES RISQUES

Il doit être mis en œuvre 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 C.H.S.C.T. 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 HANDICAPES

Dans l'esprit qui a présidé à la signature de l'Accord de branche O.E.T.H. (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 - SECURITE

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 œuvre les mesures prévues par la réglementation en matière de sécurité incendie.

# TITRE 7

## PROMOTION SOCIALE

### FORMATION PERMANENTE

#### 07.01 - PLAN DE FORMATION

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

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

##### 07.01.2 - Consultation des Institutions Représentatives du Personnel

Les Institutions Représentatives du Personnel doivent être consultées sur le plan de formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### 07.02 - CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

##### 07.02.1 - Demande d'un congé individuel de formation

Sous réserve d'en remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le salarié peut solliciter une autorisation d'absence pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, indépendamment des actions de formation décidées par l'employeur ou son représentant.

##### 07.02.2 - Consultation des Institutions Représentatives du Personnel

Les Institutions Représentatives du Personnel doivent être informées sur les congés individuels de formation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### 07.03 - FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les établissements doivent consacrer, outre les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée, 2,10 % de la masse salariale annuelle brute au développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution couvre les dépenses afférentes au plan de formation et celles de nature obligatoire décidées par l'Etat au titre du congé individuel de formation et des contrats d'insertion en alternance.



## 07.04 - PROMOFAF

Vu les dispositions du Code du Travail, - par voie de Convention - a été créé un Fonds d'Assurance-Formation des salariés des entreprises exerçant sans but lucratif dans le secteur sanitaire et social, lequel, dénommé PROMOFAF, a été agréé :

- comme Fonds d'Assurance-Formation par Arrêté ministériel du 23 octobre 1972 renouvelé le 24 juin 1980, le 06 janvier 1982, modifié par Accord le 11 mai 1990,

- comme O.P.A.C.I.F. (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) par Arrêté ministériel du 12 avril 1983, renouvelé le 22 mars 1995,

- comme O.P.C.A. (Fonds d'Assurance-Formation pour les entreprises de plus et moins de 10 salariés et pour recueillir les fonds de l'alternance), agrément du 22 mars 1995.

Les entreprises adhérentes des Fédérations et Syndicats d'employeurs signataires ont - quels que soient leurs effectifs - obligation d'adhérer à ce fonds et doivent lui verser une somme au moins égale à 50 % du montant de la participation prévue à l'Avenant n° 91-02 du 18 février 1991.

# CHAPITRE 4

## REMUNERATION

### TITRE 8

## DETERMINATION DE LA REMUNERATION

### 08.01 - DISPOSITIONS GENERALES

#### 08.01.1 - Principes

La rémunération des personnels visés à l'annexe n° 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.
  - A 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.
- 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.
- Le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point.
  - A ce salaire de base, est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 %.
  - Les cadres visés à l'article A2.1 bénéficient, en outre, d'une majoration spécifique de 1 % par an dans la limite de 20 %, calculée sur le salaire de base défini ci-dessus.
  - A la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, peuvent s'ajouter, 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.
  - Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, une rémunération totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel.



- Est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédent 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.

### **08.01.2 - Valeur du point**

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

### **08.01.3 - Rémunération des jeunes de moins de 18 ans**

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 six mois de service dans l'établissement.

### **08.01.4 - Qualité de cadre**

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 n° 2 à la présente Convention.

Seuls, les salariés classés dans les métiers visés à l'Article A2.3 de l'annexe n° 2 à la présente Convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe n° 1 à la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

### **08.01.5 - Directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires**

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**

#### **08.01.6.1 - Modalités de calcul**

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.

#### 08.01.6.2 - Salariés à temps partiel

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.

## 08.02 - CLASSEMENT CONVENTIONNEL

### 08.02.1 - Classement conventionnel à l'embauche

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 .

#### 08.02.1.1 - Reprise d'ancienneté professionnelle

##### 08.02.1.1.1 - Principe

Pour les salariés titulaires d'un diplôme professionnel, ou occupant un métier exigeant des connaissances techniques et pouvant justifier de ces connaissances, il sera tenu compte, après la période d'essai avec effet au jour du recrutement et dans les conditions ci-après précisées, de l'ancienneté acquise antérieurement et respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession :

- Ancienneté acquise dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans des établissements appliquant la présente Convention :

- reprise de l'ancienneté à 100 %.

- Autre ancienneté acquise respectivement dans les différents emplois ou fonctions de la profession :

- reprise de l'ancienneté à 75 %.

Seuls pourront être pris en considération les services accomplis, soit après l'obtention du diplôme professionnel ou l'examen de récupération, soit postérieurement à la date fixée par le texte légal ou réglementaire autorisant l'exercice de la profession, soit après la reconnaissance de la qualification.

Lorsque cette ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions, il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

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.



#### 08.02.1.1.2 - Exception

Les salariés auxquels a été attribué un coefficient de référence supérieur à celui qui est prévu pour leur métier, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par la Convention Collective, ne pourront se prévaloir des dispositions qui précèdent, sauf à renoncer expressément aux mesures particulières dont ils ont été l'objet.

#### 08.02.1.2 - Reprise de la majoration spécifique des cadres

Pour l'attribution de la majoration spécifique, il sera tenu compte des services accomplis dans des fonctions de même nature dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans les établissements appliquant la présente Convention.

#### 08.02.2 - Promotion

Les salariés bénéficiant d'une promotion conservent dans leur nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans l'ancien métier, à la date de la promotion.

Ils conservent, en outre, dans le nouveau métier, l'ancienneté acquise depuis leur dernier changement de prime d'ancienneté dans l'ancien métier.

Cette ancienneté détermine la date de déclenchement de leur nouveau pourcentage d'ancienneté.

Ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions à la majoration spécifique.

En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique.

## 08.03 – INDEMNITES

#### 08.03.1 - Principe

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.

#### 08.03.2 - Indemnité différentielle de remplacement

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 quinze 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 d'une catégorie professionnelle supérieure, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité différentielle dont le montant sera fixé 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 les coefficients de base conventionnel des deux salariés intéressés,
- lorsqu'il n'en sera pas ainsi, il est au moins égal à la moitié de cette différence.



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 de catégorie professionnelle supérieure 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, une indemnité est due à partir du 31<sup>e</sup> jour de remplacement.

### **08.03.3 - Cas particulier**

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.

## **08.04 - MODALITES DE PAIEMENT ET BULLETINS DE SALAIRE**

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



# CHAPITRE 5

## CONGES

### TITRE 9

## CONGES PAYES

### 09.01 - OUVERTURE DU DROIT A CONGE

#### 09.01.1 - Année de référence

L'année de référence pour apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

#### 09.01.2 - Travail effectif

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé dans l'entreprise pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois 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 - DUREE DES CONGES

#### 09.02.1 - Calcul des congés

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

### 09.02.2 - Détermination du travail effectif

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.

### 09.02.3 - Réduction de durée des congés

Par dérogation à la disposition édictée au dernier alinéa de l'Article 09.02.1 ci-dessus, les trente premiers jours d'absence (pendant la période de référence) justifiée par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

Chaque quinzaine ou fraction de quinzaine d'absence pour maladie au-delà des trente premiers jours considérés comme temps de travail effectif donne lieu à une réduction de 1/24 du congé annuel.

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

## 09.03 - PRISE DU CONGE

### 09.03.1 - Période de congé

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1<sup>er</sup> Mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés pourront être autorisés à 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'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

### 09.03.2 - Report des congés payés

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 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 de trajet ou à une maladie professionnelle, 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 en 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 deux années.

### **09.03.3 - Ordre et date des départs \***

Le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels, après avis des Délégués du Personnel. Le Comité d'Entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

L'ordre des départs est arrêté en tenant compte :

- 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.

### **09.03.4 - Fractionnement du congé**

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 fractionnement du congé.

### **09.03.5 - Congés payés et maladie**

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 d'accord entre les parties.

\* Confère article L 223-7 du Code du travail



### 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 la direction 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 - REMUNERATION DES CONGES

### 09.04.1 - Indemnité de congés payés

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, de celles édictées au 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'Article L. 223-11 du Code du Travail.

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

### 09.04.2 - Indemnité compensatrice de congés payés

#### 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 - CONGES PAYES EXCEPTIONNELS

### 09.05.1 - Champ d'application

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.

### 09.05.2 - Durée

La durée de ces congés supplémentaires qui peut - au titre de chacun des trois trimestres - atteindre :

- pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs,
- pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs,

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

### 09.05.3 – Réduction de durée

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 d'une 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 quinze jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

### 09.05.4 - Réserve

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.



# CHAPITRE 6

## AUTRES CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### TITRE 10

#### DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

##### 10.01 - LES DIVERS CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est notamment suspendu 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 (Article 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 à l'avis de la Commission mentionnée à l'Article L.323-11 du Code du Travail, doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle,
- congés pour accomplissement du Service National, maintien ou rappel sous les drapeaux et autres congés pour obligations militaires prévus 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 de la présente Convention,
- congé de formation économique, sociale et syndicale et congé de formation des cadres pour la jeunesse,
- congé de formation prévu aux Articles L. 900.3, L. 931.1, L. 931.1.1 du Code du Travail.

## 10.02 - LES CONSEQUENCES DE LA SUSPENSION

### 10.02.1 - Conséquence de la suspension du contrat à durée indéterminée

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

### 10.02.2 - Conséquence de la suspension du contrat à durée déterminée

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'ACTIVITE APRES ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

- Reprise d'activité (même emploi ou emploi similaire)

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.

- Reprise d'une activité (autre emploi)

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

# TITRE 11

## CONGES DE COURTE DUREE

### 11.01 - JOURS FERIES \*

#### 11.01.1 - Enumération

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

#### 11.01.2 - 1<sup>er</sup> Mai

Pour le 1<sup>er</sup> Mai, il est fait application des dispositions légales ou, si elles sont plus favorables au salarié, de celles édictées - pour les autres jours fériés à l'Article 11.01.3 ci-dessous.

#### 11.01.3 - Autres jours fériés

##### 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

Les salariés à temps complet 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 d'un mois.

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

##### 11.01.3.3 - Indemnité compensatrice

Les salariés à temps complet qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier de tout ou partie de la disposition constituant le premier alinéa de l'Article 11.01.3.2 ci-dessus, percevront une indemnité compensatrice qui - par jour férié n'ayant pu donner droit à un jour de repos compensateur - correspondra à la rémunération - au tarif des heures normales - du nombre d'heures de travail correspondant au 1/5 de la durée hebdomadaire de base du travail.

##### 11.01.3.4 - Salariés à temps partiel

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

\* A compéter avec la jurisprudence de la Cour de Cassation

## 11.02 - CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE \*

Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de treize ans, tombe malade, dès lors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément.

Cette autorisation d'absence est limitée à quatre 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 la Commission Départementale d'Education Spéciale, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'application du présent Article, le concubin est assimilé au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par la production d'un certificat de concubinage notoire.

## 11.03 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

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 ..... 3 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 ou 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 du salarié ..... 5 jours

Un jour supplémentaire ou deux pourront être accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou de 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 de son représentant, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement.

- naissance d'un enfant ..... 3 jours

\* Confère article L 122-28-8 du Code du travail

Ces trois 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 ou son représentant et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la 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 la production d'un certificat de concubinage notoire.

## **11.04 - CONGES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES**

### **11.04.1 - Congés en vue de subir les épreuves de sélection**

L'absence d'un salarié convoqué en vue de subir les épreuves de sélection préalables au service national est - dans la limite de la durée desdites épreuves augmentée, si nécessaire, des délais de route - assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle.

### **11.04.2 - Congés liés à l'accomplissement d'une période d'instruction militaire**

L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période d'instruction 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 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR CONVENANCES PERSONNELLES**

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 - CONGES OU REDUCTION D'ACTIVITE A MI-TEMPS POUR SOIGNER UN MEMBRE PROCHE DE SA FAMILLE**

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 de son représentant, bénéficier d'un congé sans solde pendant lequel son contrat de travail est suspendu ou réduit à mi-temps sa durée de travail.

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



Dans tous les cas, le salarié doit en faire la demande à l'employeur ou à son représentant par lettre recommandée avec avis d'accusé de 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 quinze 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 quinze jours avant la date souhaitée pour son retour.

## 11.07 - CONGE SABBATIQUE

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 vingt-quatre mois, consécutifs ou non, ainsi que de quatre années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié, au cours des six 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 six mois au titre des dispositions légales et réglementaires.

## TITRE 12

# CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION CONGE PARENTAL

### 12.01 - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION

#### 12.01.1 - Congé de maternité

##### 12.01.1.1 - Durée

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires lorsqu'il doit se situer six semaines avant la date présumée de l'accouchement - et dans ce cas seulement -, le point de départ du congé de maternité peut, à la demande de la salariée, être repoussé de quatre semaines au plus et donc se situer au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Lorsqu'il en est ainsi, la fraction non utilisée de la partie prénatale du congé de maternité allonge d'autant la partie postnatale dudit congé.

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

##### 12.01.1.2 - Maintien du salaire

Les salariées comptant une année de travail effectif continu 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 ou son représentant, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

#### 12.01.2 - Congé d'adoption

##### 12.01.2.1 - Bénéficiaires et durée

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre 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 travail effectif continu 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.

### **12.01.3 - Réintégration dans l'emploi**

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.

### **12.01.4 - Priorité de réembauchage**

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

## **12.02 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET PERIODE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL**

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

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 quinze jours avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur ou à son représentant deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation total ou à temps partiel.

### **12.02.2 - Reprise anticipée d'activité**

#### **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 un 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 un mois avant la date à partir de laquelle il désire bénéficier de cette possibilité.



### **12.02.3 - Réintégration**

A l'issue - normale ou anticipée - du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, 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.

### **12.02.4 - Réouverture des droits à indemnisation**

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 un an.

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

Si, à l'issue du congé parental d'éducation, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront pendant un an, sur leur demande écrite formulée un 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 d'un an, les salariés bénéficieront d'une priorité de réembauchage sur un poste vacant.



## TITRE 13

# CONGES DE MALADIE RENTES INVALIDITE ET CAPITAL-DECES

### 13.01 - CONGES DE MALADIE

#### 13.01.1 - Droits et obligations du salarié

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 deux 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.

#### 13.01.2 - Indemnités complémentaires

##### 13.01.2.1 - Principe

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 douze 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.

##### 13.01.2.2 - Arrêt de travail dû à la maladie

###### 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, 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 1<sup>re</sup> 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 cent quatre-vingts 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 lorsqu'à partir de la reprise du travail suivant la déchéance de ceux-ci, il a accompli au moins six 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 réouvrant 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.

#### 13.01.2.3 - Arrêt de travail dû à une affection de longue durée

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 six mois de services effectifs continus ou non dans l'établissement.

#### 13.01.2.4 - Montant des indemnités complémentaires

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 à ce que le salarié malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale - l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.



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

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois 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 1<sup>er</sup> 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.

### **13.01.3 - Indemnités en cas de licenciement pour maladie**

En cas de licenciement, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités complémentaires prévues à l'Article 13.01.2 ci-dessus.

## **13.02 - CONTRE-VISITE MEDICALE**

### **13.02.1 - Visite médicale de contrôle**

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'en dehors des heures de sortie autorisées et après neuf heures et avant vingt heures.

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

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

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 quinze 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 INVALIDITE

Les salariés - comptant au moins douze 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 1<sup>re</sup> catégorie à : 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point,
- en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie ou 3<sup>e</sup> 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-DECES

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3<sup>e</sup> 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 douze 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 REGIME DE PREVOYANCE**

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.



## TITRE 14

# ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES RENTE INCAPACITE ET CAPITAL-DECES

### 14.01 - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

#### 14.01.1 - Principe

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.

#### 14.01.2 - Absence consécutive à un accident du travail

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.

#### 14.01.3 - Absence consécutive à une maladie professionnelle

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.

#### 14.01.4 - Montant des indemnités complémentaires

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 - 1<sup>er</sup> 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

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 PARTICULIERE

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 INCAPACITE

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-DECES

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

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

# CHAPITRE 7

## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### TITRE 15

#### LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

##### 15.01 - DEMISSION

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 15.02.2.1a) 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

###### 15.02.1 - Règles générales

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.

### 15.02.1.1 - Licenciement pour défaut de notification d'absence

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

### 15.02.1.2 - Licenciement pour non-respect des conditions auxquelles doivent répondre certaines absences

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 conformément 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 précisées ci-dessous :

- a) absences prévues expressément aux Titres 7 et 9 à 14 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 (durée légale ou extralégale) ou de 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 : sinistre 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.

### 15.02.1.3 - Licenciement lié aux absences pour maladie, causes de perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise

- a) En règle générale, une absence de moins de six mois 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.

- b) Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié absent pour maladie à partir du moment où son absence aura excédé une durée continue de six mois.



Il en sera de même à partir du moment où ses absences répétées auront excédé, pendant une période de douze mois consécutifs, une durée de cent quatre-vingts jours.

Toutefois, il ne sera, pour l'application des dispositions édictées aux deux alinéas ci-avant, tenu aucun compte des absences - pour maladie - des femmes enceintes.

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

##### 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 des 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 2<sup>e</sup> point de l'Article 10.01, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

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

Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié 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.

#### 15.02.1.6 - Licenciement pour motif économique

##### 15.02.1.6.1 - 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'Etablissement Conventionnel ou, à défaut, des Délégués du Personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

##### 15.02.1.6.2 - Conditions

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'établissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.



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

#### 15.02.1.6.3 - 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.

### 15.02.2 - Préavis

#### 15.02.2.1 - Durée

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 :

- un mois pour les non-cadres,
- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux 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 deux ans, à un préavis de :

- un mois pour les non-cadres,
- quatre mois pour les cadres.

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :

- deux mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.



### 15.02.2.2 - Préavis et recherche d'un emploi

Pendant la période du préavis :

- le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une 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.

### 15.02.2.3 - Inexécution du préavis

a) Dispense d'effectuer le préavis :

La dispense à l'initiative de l'employeur ou de son représentant de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit préavis, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçu 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 au 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 vingt-quatre 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 à tout le moins en tant que tel.

Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le licenciement est prononcé par application du 2<sup>e</sup> 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.



### 15.02.3 - Indemnité de licenciement (\*)

#### 15.02.3.1 - Indemnité de licenciement des salariés non-cadres

Le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

#### 15.02.3.2 - Indemnité de licenciement des cadres

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non-cadre) au service de la même entreprise a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à :

- un demi-mois par année de service en qualité de non-cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser six mois de salaire,

- un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à titre de non-cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser au total douze mois de salaire, étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois.

En ce qui concerne les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à dix-huit mois de salaire.

#### 15.02.3.3 - Plafond

Sous réserve des dispositions légales relatives à l'indemnité de licenciement, l'application des dispositions des Articles 15.02.3.1 et 15.02.3.2 ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

#### 15.02.3.4 - Cas particuliers des accidents du travail et maladies professionnelles

Lorsque le licenciement est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'indemnité conventionnelle de licenciement est due.

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé par application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'Article 15.02.1.4 b) de la présente Convention, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle lui est plus favorable.

(\*) La condition d'ancienneté de deux ans a été réduite à un an par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

## 15.03 - RETRAITE

### 15.03.1 - Départ à la retraite

#### 15.03.1.1 - Mise à la retraite

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 la mise à la retraite, dès lors que le salarié est :

- âgé d'au moins 65 ans,
- ou âgé d'au moins 60 ans et bénéficie de la durée maximum d'assurance, dans le régime général ou les régimes particuliers, prise en compte pour le calcul de la pension de vieillesse,
- ou âgé d'au moins 60 ans et déclaré inapte au travail par la Sécurité Sociale (pension d'invalidité remplacée par la pension de vieillesse),
- ou âgé d'au moins 60 ans et déclaré définitivement inapte à son poste de travail.

#### 15.03.1.2 - Départ volontaire à la retraite

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.

#### 15.03.1.3 - Préavis

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

- trois mois pour les non cadres,
- quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, comptant deux ans d'ancienneté dans l'établissement,
- six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 comptant deux 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).

### 15.03.2 - Allocation de départ à la retraite

#### 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 - dix années au moins de travail effectif ou assimilé au titre d'un ou plusieurs contrat(s) dans l'établissement ou dans les établissements dépendant 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 un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les cadres,
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à trois mois de salaire,
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à quatre mois de salaire,
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé : à cinq mois de salaire,
- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé : à six mois de salaire.

Le salaire servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite est le salaire moyen des trois 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.

### 15.03.3 - Affiliation à une institution de retraite complémentaire

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 Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

Le montant global de la contribution, dont les cinq neuvièmes au minimum seront à la charge de l'employeur, sera au moins égal à 8 % de la rémunération totale des intéressés, dans la limite d'un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

### 15.03.4 - Cadres et agents de maîtrise

Les cadres, les agents de maîtrise et assimilés devront bénéficier en matière de retraite d'avantages au moins équivalant, à niveau de rémunération identique, à ceux dont bénéficieront les autres catégories de salariés.

## TITRE 16

# CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

### 16.01 - CESSATION A L'ECHEANCE DU TERME

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis ont droit à un préavis dont la durée est identique à celle fixée à l'Article 15.02.2.1 a).

### 16.02 - RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

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 - INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions prévues par les dispositions légales et réglementaires.



## TITRE 17

# MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR ET CHANGEMENT DE LIEU DE L'ETABLISSEMENT

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.



# CHAPITRE 8

## DIVERS

### TITRE 18

## LOGEMENT EVENTUEL DES PERSONNELS

### 18.01 - PRINCIPE

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, peuvent être mis à la disposition du personnel, à titre onéreux - sauf dans le cas où le contrat de travail prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées dans le barème des salaires annexé à la présente Convention.

### 18.02 - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

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, le salarié logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

### 18.03 - LOGEMENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

La jouissance du logement fourni par l'employeur ou son représentant est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est un accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

En cas de décès d'un salarié cadre dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint et ses enfants à charge peuvent conserver le logement pendant trois 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 deux parties, un délai d'un mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.



Sauf décision contraire de l'employeur ou de son représentant, la jouissance d'un logement occupé par un ménage de salariés employés tous les deux 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 - LES CONDITIONS DE LOGEMENT

Lorsque l'établissement hospitalise des malades contagieux, les logements situés hors des bâtiments abritant ces malades sont attribués par priorité aux ménages avec enfants.

## 18.05 - LES OBLIGATIONS DU SALARIE

### 18.05.1 - Conditions d'occupation

- 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.

### 18.05.2 - Règlement d'occupation

Dans chaque établissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par l'employeur ou son représentant : 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 les inspections faites en présence de l'intéressé ou d'un représentant qualifié du personnel.

### 18.05.3 - Obligation d'assurance

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 l'employeur ou de son représentant par fourniture du document établi par la compagnie.

# TITRE 19

## REPAS DU PERSONNEL

### 19.01 - PRINCIPE

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

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 20

# DISPOSITIONS SPECIALES A CERTAINS MEDECINS, PHARMACIENS ET BIOLOGISTES

### 20.01 - DOMAINE D'APPLICATION

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 participant au service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques,
- dans tout autre établissement, lorsqu'un accord impliquant, à la fois les médecins, pharmaciens et biologistes, y aura été conclu en ce sens entre la direction ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés.

Toutefois, l'application de la présente Convention au(x) pharmacien(s) peut faire l'objet d'un accord spécifique.

### 20.02 - TRAVAIL A PLEIN TEMPS ET ACTIVITES ANNEXES

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

Les dispositions des Articles 05.04 et 05.05 (durée et conditions de travail) et 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et heures de permanences) 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.

## 20.04 - CONGES SPECIAUX

### 20.04.1 - Congés perfectionnement scientifique

Des autorisations d'absences avec maintien du traitement peuvent être accordées aux médecins, pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites fixées par le conseil d'administration.

### 20.04.2 - Congés pour périodes militaires

Les périodes de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé ne comptent pas comme temps de congé.

Le médecin, pharmacien et biologiste reçoit alors la différence entre son traitement et la solde perçue (lorsque celle-ci est inférieure au traitement), les indemnités de déplacement étant exclues.

## 20.05 - RESILIATION DU CONTRAT

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.

## 20.06 - PREVOYANCE - RISQUES PROFESSIONNELS

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.

## 20.07 – MEDECINS ASSISTANTS

### 20.07.1 – Conditions d'application

En application de l'Article L.715-7 du Code de la Santé Publique, les médecins assistants sont recrutés, par dérogation aux dispositions des Articles L.122-1, L.122-1-1 et L.122-1-2 du Code du Travail, par contrat à durée déterminée pour une période au plus égale à quatre ans.

### 20.07.2 – Modalités d'application

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.

### 20.07.3 – Fin du contrat de travail

#### 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.

#### 20.07.3.2 – Fin anticipée du contrat de travail

Sauf accord des parties ou résolution judiciaire, 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.

#### 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 deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à deux ans et de quatre mois au-delà.

### 20.07.4 – Rémunération

Leurs rémunérations sont traitées à l'Article A1.2.

Par dérogation, à l'Article L.122-1 du Code du Travail, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.



## TITRE 21

# ACCORD CROIX-ROUGE FRANCAISE – FEHAP –SNASEA RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2006 - 2010

### Préambule

La Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés à but non lucratif (FEHAP) a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un Accord de branche pour la période de 1991-1995, Accord renouvelé pour la période 1996-2000 et 2001-2005. En 2001 le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (Snasea) et la CROIX-ROUGE FRANCAISE ont adhéré à cet accord.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres Fédérations ou Syndicats d'Employeurs du champ sanitaire, social et médico-social sans but lucratif à la condition expresse qu'ils acceptent les principes fondateurs et le contenu de l'accord ainsi que les décisions du Comité Paritaire.

Au vu des résultats des trois précédents Accords les signataires décident le renouvellement de l'Accord de branche pour la période 2006-2010.

Le présent Accord est conclu en application de la Loi 87-517 du 10 Juillet 1987 modifiée.

Entre :

LA CROIX-ROUGE FRANCAISE – 1 Place Henry Dunant – 75008 PARIS

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET D'ASSISTANCE PRIVES A BUT NON LUCRATIF -  
179, rue de Lourmel – 75015 PARIS

LE SYNDICAT NATIONAL AU SERVICE DES ASSOCIATIONS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICOSOCIAL  
- 47, rue Eugène Oudiné – 75013 PARIS

D'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. » - 47/49, avenue Simon Bolívar - 75019 PARIS

FEDERATION FRANÇAISE DE LA SANTE DE LA MEDECINE ET DE L'ACTION SOCIALE - « C.F.E-C.G.C. » - 39, rue Victor-Massé - 75009 PARIS

FEDERATION « C.F.T.C. » SANTE ET SOCIAUX -10, rue de Liebnitz - 75018 PARIS

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. » - Case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX

FEDERATION DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE « F.O. » - 153-155, rue de Rome – 75017 PARIS / FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE « F.O. » - 7 Passage Tencaille – 75014 PARIS

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

L'Accord de branche vise les actions engagées par les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea en faveur des salariés bénéficiaires de la Loi du 10 Juillet 1987 modifiée, dans la limite du dispositif prévu dans le présent Accord tant au plan technique que financier.

Les principes suivants ont guidé les signataires de l'Accord :

- 1/ - L'Accord de branche concerne les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.
- 2/ - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en terme d'emplois supplémentaires.
- 3/ - L'emploi des travailleurs handicapés se gère là où se gère l'emploi, c'est-à-dire dans les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea. Il convient donc de provoquer les prises de conscience nécessaires à l'engagement accru des établissements ou des entreprises dans une politique active d'emploi des travailleurs handicapés.
- 4/ - Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, des établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois et règlements. Priorité sera donnée aux recrutements en Contrat à Durée Indéterminée.
- 5/ - Les quatre plans d'actions prévus par la loi seront mis en oeuvre dans l'Accord et complétés par deux autres portant l'un sur le travail adapté et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des personnes salariées inaptées ou des personnes salariées handicapées dont le handicap s'aggrave.



- 6/ - Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent Accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis au Ministre en charge de l'emploi ainsi que le bilan final de l'Accord. Ces bilans feront l'objet d'une large information et seront des éléments fournis par la partie patronale pour la négociation dans la branche prévue à l'article L 132-12 du Code du Travail.
- 7/ - Le présent Accord est applicable à l'ensemble des établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, des établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea, assujettis à la loi du 10 juillet 1987 modifiée. Les établissements et services de moins de vingt salariés bénéficient également des dispositions du présent Accord.
- 8/ - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent Accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire sera adressée par écrit au Comité Paritaire de l'Accord avant le 31 décembre 2006 et vaudra pour la durée du présent Accord 2006-2010. Dans ce cas tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont visés.

En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent Accord que les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea, visés par le champ de l'Accord.

- 9/ - Les directions d'établissements, conformément à l'Article R.323-10 du Code du Travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la déclaration annuelle obligatoire. Les instances représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en oeuvre de l'Accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Le document de suivi des actions engagées sera un des éléments fournis par l'employeur pour la négociation annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés, prévue dans l'entreprise par l'article L 132-27 du Code du Travail.
- 10/ - L'Accord de Branche définira des mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, d'aide aux déplacements et développera des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap.
- 11/ - Les dispositions proposées seront financées dans le cadre de l'Accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur, dans la limite des plafonds fixés par le Comité Paritaire de l'Accord.
- 12/ - Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en la matière, particulièrement aux services du Ministère en charge de l'emploi.
- 13/ - L'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande ; dans le cas des travailleurs handicapés psychiques, la formation d'un tuteur, salarié de l'établissement d'accueil, pourra aussi être demandée conjointement. Tous les moyens d'évaluation pourront être sollicités. De manière générale un bilan d'évaluation pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'Accord.
- 14/ - Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'Accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures adoptées par le Comité Paritaire de l'Accord. Sa demande est soumise à l'examen du Comité Paritaire.



Celui-ci fixe, à la majorité des deux tiers, les objectifs conformes à l'esprit de l'Accord de branche, au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'Accord et à partir de la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organisme au 31 décembre de l'année précédant son adhésion.

- 15/ - Le présent Accord est conclu dans les conditions législatives et réglementaires de la Loi du 10 Juillet 1987 modifiée. En cas de modifications de ladite loi, les signataires du présent Accord pourraient être amenés à tirer toutes les conséquences de ces modifications et, le cas échéant, à décider une renégociation dudit Accord.
- 16/ - L'examen des dossiers par le Comité Paritaire de l'Accord est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Comité d'entreprise, Délégués du Personnel) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement au travers du document de suivi des suites données aux dossiers soumis pour décision au Comité Paritaire.
- 17/ - Le développement du nombre de travailleurs handicapés nécessite de mettre en place des dispositifs assurant leur adaptation et leur maintien dans l'établissement.
- 18/ - Chaque année, les établissements ou services présenteront aux instances représentatives du personnel compétentes le document de suivi de l'ensemble des mesures mises en oeuvre par l'établissement ou service en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- 19/ - Les parties signataires s'engagent à inclure l'Accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Dans le présent texte, l'expression « travailleur handicapé » doit être entendue comme concernant l'ensemble des bénéficiaires au sens de l'article L 323-3 du Code du Travail.

## **I - PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

L'objectif est d'atteindre au terme de ce nouvel Accord 2006-2010 le taux de 6 % prévu par la Loi.

Pour consolider les résultats des trois premiers accords de branche, compte tenu du nombre prévisible de départs à la retraite de travailleurs handicapés sur la période 2006-2010, l'objectif est d'atteindre le nombre de 1 000 personnes supplémentaires en contrat à durée indéterminée.

Une attention toute particulière sera apportée aux recrutements de personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La période de référence de cinq ans s'étalera du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2010.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré, d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et son environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question.



Pour ce faire, l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés continuera à développer le partenariat avec les organismes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés.

### 1 / - Bilan évaluation

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche ou en début de celle-ci, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur les aménagements d'horaire (article L 122-24-4 du Code du travail) et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes compétents publics ou privés sans but lucratif), l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation des aptitudes du travailleur handicapé au poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation. Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au seul travailleur handicapé concerné et, suivant les règles en vigueur dans la profession, garantissant le secret professionnel.

### 2 / - Incitation à l'embauche de personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail adapté.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé. Les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire, compte tenu de la capacité de travail réduite, seront rémunérés suivant le salaire de la Convention Collective Nationale de la FEHAP, du Snasea ou de la CROIX-ROUGE FRANCAISE au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

## II - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements à assurer 300 000 heures de formation durant la période de cinq ans retenue pour l'Accord. L'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément à ses plans d'action.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports. Simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs, en partenariat avec le Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (UNIFAF) particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative et qualitative de l'emploi intègre également l'emploi des travailleurs handicapés.



Dans la perspective de conforter l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation professionnelle - éventuellement en partenariat avec les financeurs habituels - ayant pour objet, notamment, d'assurer des actions d'adaptation, de promotion sociale, de qualification professionnelle et de perfectionnement. Le Comité Paritaire de l'Accord de branche définira les modalités d'application de ces mesures.

Des formations seront proposées pour permettre au travailleur handicapé de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements apportés.

Les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés et, particulièrement :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les Centres de Rééducation Professionnelle, les Instituts Médico-Pédagogique et Professionnel, les Instituts d'Education et de Rééducation et les établissements de travail adapté, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise.
- pour les travailleurs handicapés en contrat d'accompagnement ou en contrat d'avenir afin de développer leur capacité à occuper un emploi en mettant en oeuvre des actions de formation adaptées.
- pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat notamment, en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

Ces stages bénéficieront du concours d'un tuteur et s'effectueront auprès d'un salarié ou de salariés occupant un poste budgété afin de découvrir les fonctions liées à ce poste.

### III - PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise et à l'évolution des projets de soins, de prise en charge d'accompagnement et d'accueil.

Ces formations porteront prioritairement sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique devra être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.



#### IV - PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE OU DANS LA BRANCHE EN CAS DE LICENCIEMENT

Ce plan marque la volonté d'éviter, autant que faire se peut, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de la Loi du 10 Juillet 1987 modifiée, par des mesures prises soit dans l'entreprise soit dans la branche.

En cas de licenciement « collectif », l'entreprise maintiendra, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement « collectif » ou « économique collectif ou individuel » visé à l'article L.321-1 du code du travail verront leur période de préavis doublée. En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ainsi l'établissement ou service de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, l'établissement et service adhérent à la FEHAP ou au Snasea qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif "économique" par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce, pour une durée de deux ans.

#### V - RELATIONS AVEC LE TRAVAIL ADAPTE ET LES CENTRES DE DISTRIBUTION DE TRAVAIL A DOMICILE

Les relations commerciales avec le travail adapté seront développées. Toutefois, s'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les centres d'aide par le travail, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à 1/3 du montant de la contribution due, afin de favoriser en priorité l'emploi des travailleurs handicapés.

Le mode de calcul de l'exonération à partir des contrats de fournitures et de prestations de services est le suivant :

$$\frac{\text{Montant ttc des fournitures et des prestations de services}}{18\,848 \text{ en } 2004} = X \text{ unités}$$

(indexé annuellement sur l'évolution de la valeur du point C.C. du 31 octobre 1951 en vigueur du 1er janvier au 1er janvier suivant)

#### VI - PLAN D'ADAPTATION AUX EVOLUTIONS DES PERSONNES SALARIEES DEVENANT INAPTES OU DES PERSONNES SALARIEES HANDICAPEES DONT LE HANDICAP S'AGGRAVE

Les travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants bénéficieront - sur leur demande écrite et motivée et après avis favorable du médecin du travail - d'une réduction de leur temps de travail dans la limite de l'horaire minimum hebdomadaire ouvrant droit aux prestations sociales, et ce, dans un délai déterminé pour permettre à l'entreprise de prendre ses dispositions, ceci entraînant une réduction de salaire proportionnelle au temps de travail.



Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leur poste de travail et/ou d'aménagement d'horaire en raison de l'aggravation de leur état de santé.

Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu bénéficiaire de la Loi du 10 Juillet 1987 modifiée.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail et/ou d'aménagement d'horaire ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées, conformément à la nouvelle disposition de l'article L 122-24-4 du code du travail qui permet la suspension du contrat de travail du salarié handicapé en inaptitude pour suivre un stage de rééducation professionnelle. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

L'intervention de l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ne peut en aucun cas se substituer aux obligations mises à la charge de l'employeur par les dispositifs légaux et réglementaires.

La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, dans un établissement de l'Association ou dans un autre établissement de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, de la FEHAP ou du Snasea ou, à défaut, hors secteur, est prise en charge par l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés en partenariat avec le Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (UNIFAF).

En cas de réelle impossibilité de maintenir dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, de la FEHAP, ou du Snasea le travailleur handicapé, faute de poste à pourvoir, une reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser son insertion dans une autre structure. Dans ce cas, dès le début de la formation, une action sera immédiatement engagée auprès des organismes d'insertion spécialisés.

## **VII - CONTRIBUTION FINANCIERE A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES POUR COMPLETER LES MESURES GLOBALEMENT INSUFFISANTES**

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'Accord de Branche CROIX-ROUGE FRANCAISE - FEHAP - Snasea.

Ces actions spécifiques contenues dans l'Accord de branche seront financées par un fonds mutualisé, alimenté par les établissements et services assujettis de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Snasea n'ayant pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.



Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et du barème fixé conformément à l'article L. 323-8-2 du Code du Travail.

Cette contribution obligatoire sera versée à l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les établissements de moins de vingt salariés non assujettis, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, bénéficieront des actions mises en oeuvre dans le présent Accord de branche.

La mise en oeuvre des actions de l'Accord de branche CROIX-ROUGE FRANCAISE – FEHAP – Snasea relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le « Comité Paritaire de l'Accord » qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'Accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet Accord de branche. « Le Comité de l'Accord est paritaire. Il comprend au plus vingt membres titulaires dont la moitié désignée par le collège Employeur et l'autre moitié désignée à raison de deux membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataires de l'Accord » :

LA FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET D'ASSISTANCE PRIVES A BUT NON LUCRATIF -  
179, rue de Lourmel - 75015 PARIS

LE SYNDICAT NATIONAL AU SERVICE DES ASSOCIATIONS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL -  
47, rue Eugène Oudiné – 75013 PARIS

LA CROIX-ROUGE FRANCAISE – 1 Place Henry Dunant – 75008 PARIS

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. » -  
47/49, avenue Simon Bolívar - 75019 PARIS

FEDERATION FRANÇAISE DE LA SANTE DE LA MEDECINE ET DE L'ACTION SOCIALE « C.F.E. - C.G.C. » -  
39, rue Victor-Massé - 75009 PARIS

FEDERATION « C.F.T.C. » SANTE ET SOCIAUX –10, rue de Liebnitz - 75018 PARIS

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. » - Case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX

FEDERATION DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE « F.O. » - 153-155, rue de Rome – 75017 PARIS /  
FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE « F.O. » - 7 Passage Tencaille – 75014 PARIS

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'application de l'Accord, à l'initiative de chaque organisme concerné.

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1er Janvier 2006, il est établi à 36 points (Convention Collective Nationale du 31 Octobre 1951). Le temps de réunion et de préparation des membres du Comité est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organismes employeurs.

Le présent Accord et les décisions du Comité Paritaire de l'Accord seront mis en oeuvre par l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés FEHAP, Snasea, CROIX-ROUGE FRANCAISE qui assure la collecte des contributions des établissements, la mise en oeuvre et la gestion des actions définies dans l'Accord et des décisions prises par le Comité Paritaire de l'Accord.



Cette Association de moyens rendra compte mensuellement au Comité Paritaire de l'Accord de la mise en oeuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles au dit Comité. Les statuts de l'Association seront soumis à l'accord du Comité Paritaire. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit : « l'objet de l'Association est la mise en oeuvre de l'Accord de Branche, CROIX-ROUGE FRANCAISE - FEHAP - Snasea relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des décisions du Comité de l'Accord ».

Pour réaliser son objet, l'Association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats, rend compte mensuellement de ces questions au Comité Paritaire de l'Accord sous forme de rapports circonstanciés lui permettant d'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées.

De plus, les statuts prévoient, en cas de non poursuite de l'Accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Sont membres de l'Association de gestion les administrateurs de la FEHAP, du Snasea et de la CROIX-ROUGE FRANCAISE ou toute personne désignée par le conseil d'administration de la FEHAP du Snasea ou de la CROIX-ROUGE FRANCAISE ainsi que les membres des Délégations Régionales de la FEHAP du Snasea ou de la CROIX-ROUGE FRANCAISE qui forment deux collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'Association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le Conseil d'administration comprendra le collège des administrateurs, désignés par la FEHAP, le Snasea et la CROIX-ROUGE FRANCAISE, le collège des représentants régionaux de ces trois organismes, le collège des membres qualifiés et des représentants du Comité Paritaire, selon la répartition prévue à l'article 6 des statuts.

Le présent Accord prendra effet le 1er Janvier 2006. Il sera intégré dans les conventions collectives de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, de la FEHAP et du Snasea.

Chaque année, sera établi un bilan qui permettra d'évaluer les résultats et de fixer les objectifs et les actions de l'année suivante. Il sera transmis au Ministère en charge de l'emploi. Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les signataires du présent Accord estiment nécessaire d'engager chaque année la majeure partie des contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'actions prévus dans le présent Accord.

Il est conclu pour une durée de cinq ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit Accord. Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'Accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en vingt cinq exemplaires revêtus des signatures des parties, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non-agrément, il sera nul de plein droit.

Fait à Paris, 21 Juin 2005

CROIX-ROUGE FRANÇAISE

FEDERATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS  
ET D'ASSISTANCE PRIVES A BUT NON LUCRATIF

SYNDICAT NATIONAL AU SERVICE DES ASSOCIATIONS DU  
SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE SERVICES DE  
SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »

FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE DE LA MEDECINE  
ET DE L'ACTION SOCIALE « CFE - C.G.C. »

FEDERATION « C.F.T.C. » SANTE SOCIAUX

FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « C.G.T. »

FEDERATION DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE « F.O. »  
FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE « F.O. »



## TITRE 22

### SALARIES EN CONTRAT EMPLOIS-JEUNES

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.



## II

# Annexes





## ANNEXES

		PAGE
<b>A1</b>	<b>ANNEXE I</b>	
	<b>Classement des salariés par filière.....</b>	<b>03</b>
	Filière soignante .....	05
	Filière éducative et sociale .....	49
	Filière administrative .....	83
	Filière logistique .....	105
	Filière médicale .....	125
	Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire.....;	137
	Emplois en cadre d'extinction .....	139
<b>A2</b>	<b>ANNEXE II</b>	
	<b>Liste des emplois de cadres et de maîtrise</b>	
	<b>Coefficients hiérarchiques .....</b>	<b>141</b>
	A2.1 Cadres et cadres assimilés .....	141
	A2.2 Agents de maîtrise ou assimilés .....	143
	A2.3 Coefficients hiérarchiques .....	143
<b>A3</b>	<b>ANNEXE III</b>	
	<b>Indemnités et primes</b>	
	<b>Avantages en nature .....</b>	<b>145</b>
	A3.1 Prime décentralisée .....	145
	A3.2 Indemnités pour travail de nuit .....	147
	A3.3 Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés .....	147
	A3.4 Primes diverses .....	147
	A3.5 Avantages spéciaux accordés aux concierges .....	149
	A3.6 Avantages en nature .....	149
	A3.7 Indemnités compensatrices de frais de déplacement .....	150
	A3.8 Remboursement des titres de transport en Ile-de-France .....	152
	A3.9 Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile-de-France .....	152



		<b>PAGE</b>
<b>A4</b>	<b>ANNEXE IV</b>	<b>Prestations en nature ..... 153</b>
	A4.1 Nourriture .....	153
	A4.2 Logement .....	153
<b>A5</b>	<b>ANNEXE V</b>	<b>Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié ..... 155</b>
<b>A6</b>	<b>ANNEXE VI</b>	<b>Convention de formation (cours d'emploi) ..... 163</b>
<b>A7</b>	<b>ANNEXE VII</b>	<b>Transfert total ou partiel d'établissement ..... 167</b>
<b>A8</b>	<b>ANNEXE VIII</b>	<b>Convention de formation des personnels préparant le C.A.F.E.T.S ..... 169</b>
<b>A9</b>	<b>ANNEXE IX</b>	<b>Centre d'aide par le travail (C.A.T.) ..... 171</b>
<b>A10</b>	<b>ANNEXE X</b>	<b>Assistants maternels des services de placements familiaux spécialisés (Avenant n°83-08) ..... 173</b>

# ANNEXE N°I

## CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES

La présente Annexe énumère les différents regroupements de métiers et métiers, leur définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle.

Il convient donc – chaque fois qu'un salarié occupe un des métiers ci-après énumérés – de préciser dans la lettre d'embauche, le contrat de travail et sur la fiche de paie le métier occupé et – en cas contraire – d'y indiquer l'assimilation entre l'emploi occupé et un des métiers énumérés à la présente Annexe.

Par ailleurs, lorsqu'à un métier déterminé correspondent plusieurs fonctions possibles, il devra être précisé sur les document précités la ou les fonction(s) remplie(s).

Tous les métiers ci-après définis peuvent être exercés sur le territoire national par les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne ou des Etats parties à l'accord sur l'espace économique européen qui sont qualifiés pour les exercer dans un de ces Etats.

Toutefois, s'il existe une différence substantielle de niveau théorique et/ou pratique entre la qualification dont l'intéressé se prévaut et celle requise en application du dispositif conventionnel existant ou des dispositions réglementaires concernant ce métier (la preuve du niveau de qualification devant être apportée par l'intéressé lui-même), une formation complémentaire est exigée préalablement à son recrutement à ce niveau conventionnel de qualification.

En ce qui concerne la référence aux titres et diplômes de travail social, l'ensemble des titres et diplômes français mentionnés dans la présente Convention Collective peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L 461-1 à L 461- 4 du code de l'action sociale et des familles. Le candidat doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Un accusé de réception du dossier du postulant lui est adressé dans un délai d'un mois à compter de sa réception et celui-ci est informé le cas échéant de tout document manquant.

Tous les métiers qualifiés ci-après définis peuvent être exercés par les salariés ayant obtenu les titres, diplômes ou certificats requis par le biais de la validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### A1.1 – CLASSEMENT DES SALARIES PAR FILIERES



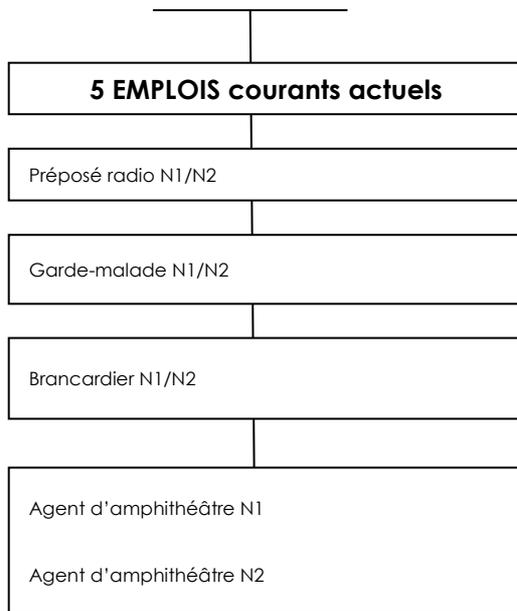
**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.1**

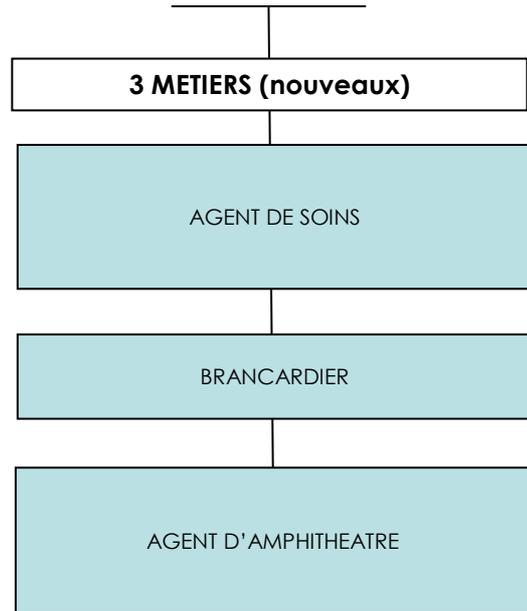
**REGROUPEMENT DE METIERS**

**AGENT DES SERVICES DE SOINS**

Sont rattachés à ce regroupement



Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services de soins est un salarié qui exécute, auprès des usagers, des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 306**

## AGENT DE SOINS

**Coef. Réf. 306**

### REGROUPEMENT

### AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préposé radio.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>43</b>
Garde malade.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'agent de soins est un salarié qui assiste un professionnel en exécutant des tâches simples (techniques, de surveillance des usagers...).

#### Dispositions spécifiques

L'agent de soins exerçant des fonctions de préposé en radiologie et travaillant en salle bénéficie d'un complément métier de 43 points.

## BRANCARDIER

Coef. Réf. 306

### REGROUPEMENT

### AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Brancardier.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le brancardier assure principalement le transport et l'accompagnement des usagers.

## AGENT D'AMPHITHEATRE

**Coef. Réf. 306**

### REGROUPEMENT

### AGENT DES SERVICES DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent d'amphithéâtre N1.....			<b>34</b>
Agent d'amphithéâtre N2.....			<b>44</b>

#### Définition du métier

L'agent d'amphithéâtre assure des soins post mortem, accueille et informe les familles et l'entourage du défunt.  
 Il assure le nettoyage des locaux et des matériels du dépôt mortuaire.

#### Dispositions spécifiques

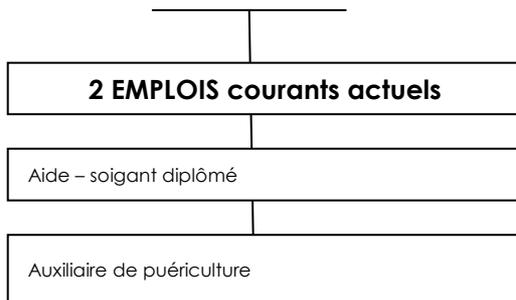
L'agent d'amphithéâtre bénéficie d'un complément métier de 34 points.  
 L'agent d'amphithéâtre participant aux autopsies bénéficie d'un complément métier de 44 points.

**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.2**

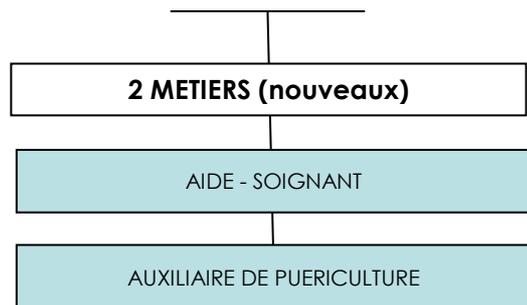
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement



**AUXILIAIRE DE SOINS**

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Les aides-soignants et auxiliaires de puériculture sont titulaires des diplômes professionnels requis pour exercer ces professions réglementées.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 351**

## AIDE - SOIGNANT

Coef. Réf. 351

### REGROUPEMENT

### AUXILIAIRE DE SOINS

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

Aide-soignant diplômé.....




#### Définition du métier

L'aide-soignant assure, selon les dispositions réglementaires, les soins d'hygiène corporelle, de confort et de bien-être des usagers.

#### Conditions d'accès au métier

L'aide-soignant est titulaire du diplôme professionnel d'aide-soignant ou remplit les conditions pour exercer en qualité d'aide-soignant non diplômé assimilé.

#### Dispositions spécifiques

L'aide-soignant exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'aide soignant exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

## AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

**Coef. Réf. 351**

### REGROUPEMENT

### AUXILIAIRE DE SOINS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de puériculture.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'auxiliaire de puériculture, selon les dispositions réglementaires, assure des soins d'hygiène, de bien-être et de confort auprès des enfants et participe à leur éveil.

#### Conditions d'accès au métier

L'auxiliaire de puériculture est titulaire du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

#### Dispositions spécifiques

L'auxiliaire de puériculture exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.



**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.3**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**SECRETAIRE MEDICAL**

Sont rattachés à ce regroupement

Qui correspondent à

**3 EMPLOIS courants actuels**

**2 METIERS (nouveaux)**

Secrétaire médical diplômé N1/N2/N3

Secrétaire médical F8 N1/N2/N3

SECRETAIRE  
MEDICAL

Secrétaire médical principal coordonnateur

RESPONSABLE DU  
SECRETARIAT MEDICAL

Critères de regroupement

Le secrétaire médical assure les travaux d'accueil et de secrétariat dans le cadre de l'activité médicale et administrative.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer cette spécialité.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 376**

## SECRETAIRE MEDICAL

**Coef. Réf. 376**

### REGROUPEMENT

### SECRETAIRE MEDICAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical diplômé.....			
Secrétaire médical F8.....		<b>20</b>	

#### Définition du métier

Le secrétaire médical gère les dossiers des patients, assure le secrétariat administratif du service médical, accueille les patients et leur famille.

#### Conditions d'accès au métier

Le secrétaire médical est titulaire :

- soit du brevet d'enseignement social (option secrétariat médico-social) ou d'un titre équivalent ou d'une formation conventionnellement assimilée,
- soit d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française.

#### Dispositions spécifiques

Le secrétaire médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

## RESPONSABLE DU SECRETARIAT MEDICAL

**Coef. Réf. 376**

### REGROUPEMENT

### SECRETAIRE MEDICAL

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Secrétaire médical principal.....	<b>25 ou 45</b>	<b>20</b>	
Coordonnateur.....		<b>20</b>	

#### Définition du métier

Le responsable du secrétariat médical assure la responsabilité et la coordination des secrétaires médicaux.

#### Conditions d'accès au métier

Le responsable du secrétariat médical doit justifier d'une expérience d'au moins 7 ans dans la fonction.

#### Dispositions spécifiques

Le responsable du secrétariat médical bénéficie d'un complément encadrement de 25 points s'il encadre moins de 10 secrétaires médicaux E.T.P. ou de 45 points s'il encadre 10 et plus secrétaires médicaux E.T.P.

Le responsable du secrétariat médical titulaire d'un baccalauréat spécialisé en secrétariat médical ou médico-social, d'un diplôme équivalent ou du certificat de secrétaire médico-social de la Croix-Rouge Française, bénéficie d'un complément diplôme de 20 points.

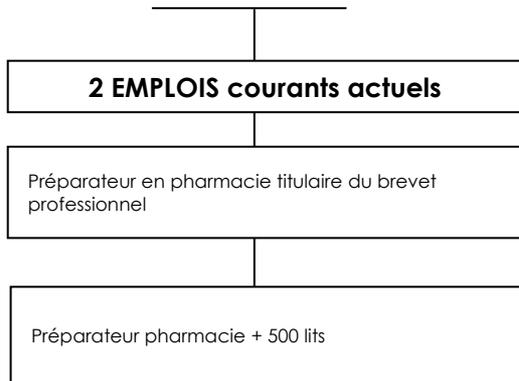


**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.4**

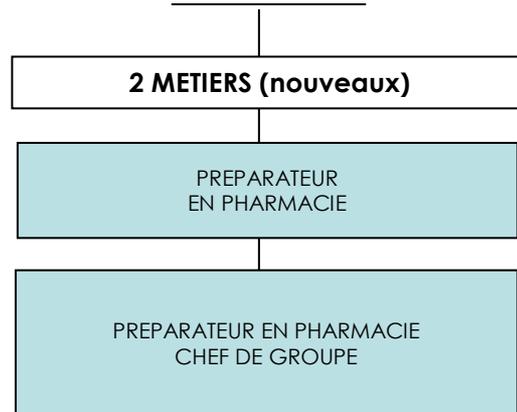
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement



**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A**

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le préparateur en pharmacie est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 432**

## PREPARATEUR EN PHARMACIE

**Coef. Réf. 432**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A

Préparateur en pharmacie titulaire  
 du brevet professionnel.....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

#### Définition du métier

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

#### Conditions d'accès au métier

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

**PREPARATEUR EN PHARMACIE CHEF DE GROUPE**

**Coef. Réf. 432**

**REGROUPEMENT**

**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE A**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Préparateur en pharmacie chef de groupe + 500 lits.....			<b>62</b>
Préparateur en pharmacie chef de groupe qui encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie ETP.....	<b>62</b>		

**Définition du métier**

Le préparateur en pharmacie assure la préparation et la délivrance des médicaments et des produits à usage médical sous le contrôle du pharmacien.

**Conditions d'accès au métier**

Le préparateur en pharmacie est titulaire du brevet professionnel de préparateur en pharmacie ou a obtenu une autorisation d'exercice dans les conditions déterminées par le Code de la Santé Publique.

Le préparateur en pharmacie chef de groupe a sous ses ordres au moins 3 préparateurs E.T.P.

**Dispositions spécifiques**

Le préparateur en pharmacie chef de groupe bénéficie :

- soit, d'un complément métier de 62 points quand il exerce dans un établissement ayant au moins 500 lits et sous réserve d'avoir au moins 9 années d'ancienneté dans l'emploi. Ce complément est limité à un salarié par établissement,
- soit, d'un complément encadrement de 62 points lorsqu'il encadre au moins 3 préparateurs en pharmacie E.T.P.

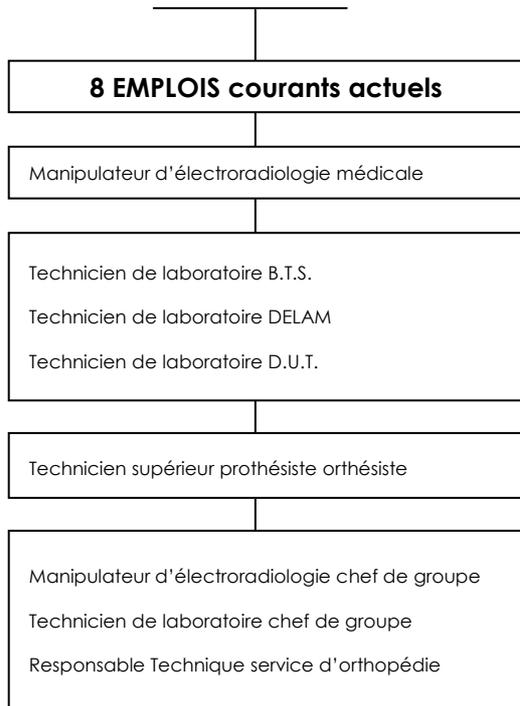


**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.5**

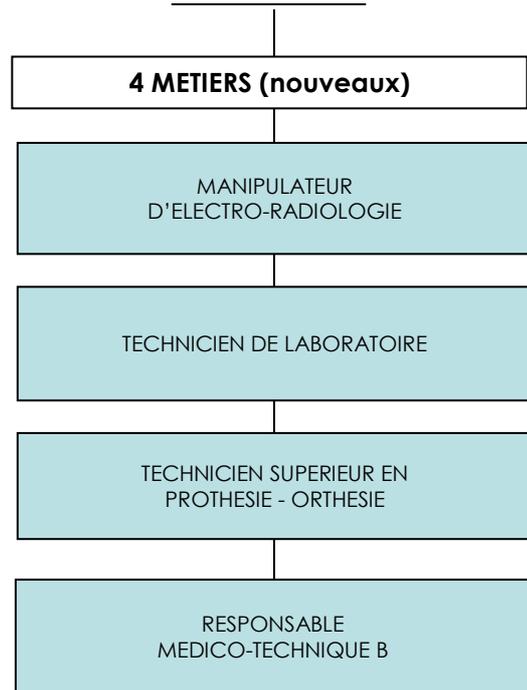
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement



**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B**

Qui correspondent à



**Critères de regroupement**

L'assistant médico-technique effectue des tâches complexes dans le domaine médico-technique.  
 Il est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 477**

**MANIPULATEUR D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE**

**Coef. Réf. 477**

**REGROUPEMENT**

**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B**

Manipulateur d'électroradiologie  
 médicale.....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

**10**

Définition du métier

Le manipulateur d'électroradiologie médicale utilise les rayonnements ionisants à des fins diagnostiques et thérapeutiques sous la responsabilité médicale.

Il contribue au respect des règles de la radio-protection, conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le manipulateur d'électroradiologie médicale est titulaire du D.E. de manipulateur d'électroradiologie médicale, du B.T.S. d'électroradiologie ou du diplôme de technicien supérieur en imagerie médicale et radiologie thérapeutique ou a satisfait aux épreuves de vérification des connaissances prévues par le décret N°84.170 modifié du 17.07.1984.

Dispositions spécifiques

Le manipulateur d'électroradiologie médicale bénéficie d'un complément métier de 10 points.

## TECHNICIEN DE LABORATOIRE

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien de laboratoire B.T.S.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>10</b>
Technicien de laboratoire DELAM.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>10</b>
Technicien de laboratoire D.U.T. ....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>10</b>

#### Définition du métier

Le technicien de laboratoire effectue des analyses médicales et transcrit les résultats. Il effectue certains prélèvements sous réserve d'être titulaire du certificat de prélèvements. Il agit sous la responsabilité médicale.

#### Conditions d'accès au métier

Le technicien de laboratoire est titulaire du DELAM, du D.U.T., du B.T.S. ou du DETAB ou a satisfait aux exigences du Décret n°76-1004 du 04/11/76.

#### Dispositions spécifiques

Le technicien de laboratoire bénéficie d'un complément métier de 10 points.

**TECHNICIEN SUPERIEUR EN PROTHESIE-ORTHESE**

**Coef. Réf. 477**

**REGROUPEMENT**

**ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B**

Technicien supérieur prothésiste  
 orthésiste.....

Complément  
 encadrement

Complément  
 diplôme

Complément  
 métier

**10**

Définition du métier

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste réalise, sur prescription médicale, des prothèses et des orthèses.

Conditions d'accès au métier

Il est titulaire du B.T.S. de prothésiste-orthésiste ou du B.T.S. podo-orthésiste ou répond aux conditions de l'Arrêté du 25 septembre 1985.

Dispositions spécifiques

Le technicien supérieur prothésiste-orthésiste bénéficie d'un complément métier de 10 points.

## RESPONSABLE MEDICO-TECHNIQUE B

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie chef de groupe.....	<b>73</b>		<b>10</b>
Technicien de laboratoire chef de groupe .....	<b>73</b>		<b>10</b>
Responsable Technique service d'orthopédie .....	<b>73</b>		<b>10</b>

#### Définition du métier

Le responsable médico-technique assure la responsabilité et la coordination d'assistants médico-techniques.

#### Conditions d'accès au métier

Le responsable médico-technique a sous ses ordres au moins 3 assistants médico-techniques E.T.P.

#### Dispositions spécifiques

Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.  
 Le responsable médico-technique bénéficie d'un complément métier de 10 points.



**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.6**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**INFIRMIER**

**Sont rattachés à ce regroupement**

**Qui correspondent à**

**11 EMPLOIS courants actuels**

**5 METIERS (nouveaux)**

Infirmier D.E.  
Infirmier autorisé

INFIRMIER D.E.  
OU AUTORISE

Infirmier psychiatrique

INFIRMIER PSYCHIATRIQUE

Infirmier spécialisé  
Puéricultrice  
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat

INFIRMIER SPECIALISE  
DIPLOME

Moniteur auxiliaire d'école d'infirmier  
Moniteur d'école d'infirmier

FORMATEUR IFSI

Infirmier coordinateur S.S.A.D.P.A.  
Infirmier chef  
surveillant ou infirmier major

RESPONSABLE INFIRMIER

**Critères de regroupement**

L'infirmier est titulaire du diplôme requis pour l'exercice de sa profession et, le cas échéant, de sa spécialité.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 477**

## INFIRMIER D.E. OU AUTORISE

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier D.E. ....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Infirmier autorisé.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'infirmier D.E. ou autorisé exerce conformément aux dispositions réglementaires.

#### Conditions d'accès au métier

L'infirmier D.E. ou autorisé est titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou des diplômes, certificats et titres exigés en application des dispositions du Code de la Santé Publique.

#### Dispositions spécifiques

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

L'infirmier D.E. ou autorisé exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

## INFIRMIER PSYCHIATRIQUE

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier psychiatrique.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'infirmier psychiatrique dispense, conformément aux dispositions réglementaires, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins en santé mentale.

#### Conditions d'accès au métier

L'infirmier psychiatrique est titulaire du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique ou du diplôme d'Etat d'infirmier.

#### Dispositions spécifiques

L'infirmier psychiatrique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

## INFIRMIER SPECIALISE DIPLÔME

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier spécialisé .....		<b>30</b>	
Puéricultrice .....		<b>30</b>	
Infirmier anesthésiste diplômé d'Etat .....		<b>82</b>	

#### Définition du métier

L'infirmier spécialisé diplômé dispense, selon la réglementation en vigueur, des soins infirmiers liés à la prise en charge des besoins dans sa spécialité.

#### Conditions d'accès au métier

L'infirmier spécialisé diplômé est titulaire du diplôme correspondant à la spécialité exercée.

#### Dispositions spécifiques

L'infirmier spécialisé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et l'infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.  
 L'infirmier anesthésiste diplômé d'Etat bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.  
 L'infirmier spécialisé exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

## FORMATEUR IFSI

**Coef. Réf. 477**

### REGROUPEMENT

### INFIRMIER

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur auxiliaire d'école d'infirmier .....		<b>30 ou 82</b>	<b>7</b>
Moniteur d'école d'infirmier .....	<b>84</b>		<b>7</b>

#### Définition du métier

Le formateur IFSI transmet des savoirs et des savoir-faire liés au métier d'infirmier.

#### Conditions d'accès au métier

Le formateur IFSI doit être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier ou du diplôme d'infirmier de secteur psychiatrique et du certificat de cadre de santé.

#### Dispositions spécifiques

Le formateur IFSI bénéficie d'un complément métier de 7 points.

Le formateur IFSI titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le formateur IFSI spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le formateur IFSI spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

En outre, lorsqu'il exerce en qualité de moniteur d'école d'infirmiers, le formateur IFSI bénéficie d'un complément encadrement de 84 points.


**RESPONSABLE INFIRMIER**
**Coef. Réf. 477**
**REGROUPEMENT**
**INFIRMIER**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier coordonnateur S.S.A.D.P.A. ....	<b>40 ou 90</b>	<b>30 ou 82</b>	<b>40</b>
Infirmier chef.....	<b>40</b>		
Surveillant ou infirmier major .....	<b>90</b>		

**Définition du métier**

Le responsable infirmier assure la responsabilité et la coordination de personnels infirmiers.

**Conditions d'accès au métier**

Le responsable infirmier a exercé les fonctions d'infirmier pendant plusieurs années et encadre des personnels infirmiers et aides-soignants.

**Dispositions spécifiques**

Le responsable infirmier bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre au moins 5 infirmiers E.T.P. ou 10 infirmiers et aides-soignants E.T.P., ou de 90 points quand il encadre au moins 7,5 infirmiers E.T.P. ou 15 infirmiers et aides-soignants E.T.P.

Le responsable infirmier coordonnateur en S.S.A.D.P.A. bénéficie, en outre, d'un complément métier de 40 points.

Le responsable infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle égale à 14 points.

Le responsable infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le responsable infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le responsable infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

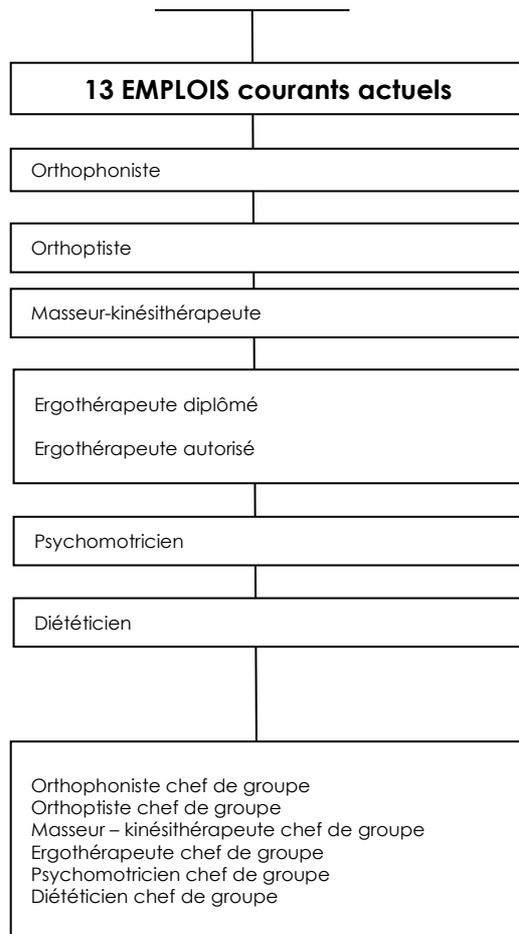
Le responsable infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

**FILIERE : SOIGNANTE**

**Regroupement 1.7**

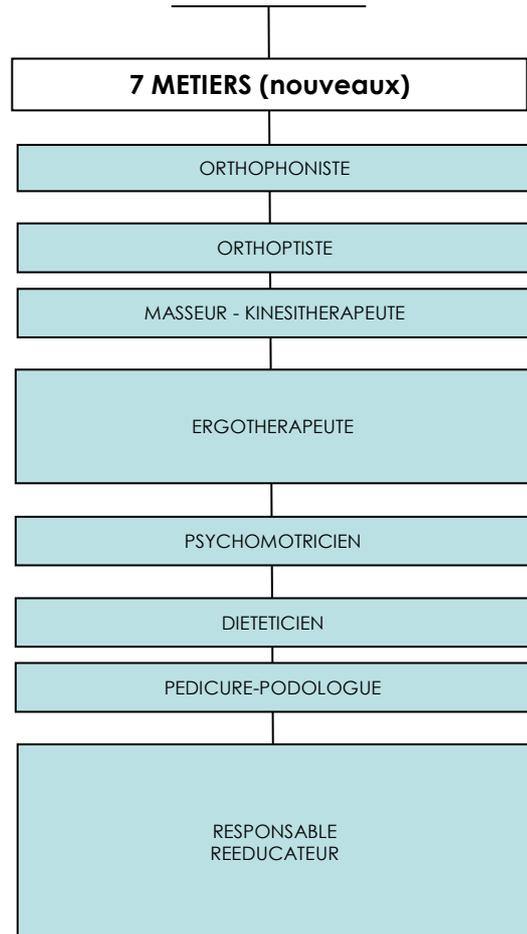
**REGROUPEMENT DE METIERS**

**Sont rattachés à ce regroupement**



**REEDUCATEUR**

**Qui correspondent à**



**Critères de regroupement**

Le rééducateur contribue, sous l'autorité technique médicale, au dépistage, à la prévention, à la rééducation et à la thérapie des personnes accueillies en développant des traitements adaptés aux déficiences ou aux handicaps de nature somatique, psychique, mentale, physique, motrice, du langage ou de la vue.

Le rééducateur est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession correspondante.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 487**

**ORTHOPHONISTE**

**Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT**

**REEDUCATEUR**

Orthophoniste .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier




Définition du métier

L'orthophoniste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthophoniste est titulaire du certificat de capacité d'orthophoniste.

**ORTHOPTISTE**

**Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT**

**REEDUCATEUR**

Orthoptiste .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier




Définition du métier

L'orthoptiste exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

L'orthoptiste est titulaire du certificat de capacité d'orthoptiste.

**MASSEUR-KINESITHERAPEUTE**

**Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT**

**REEDUCATEUR**

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

Masseur-kinésithérapeute .....




Définition du métier

Le masseur-kinésithérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le masseur-kinésithérapeute est titulaire du diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

## ERGOTHERAPEUTE

**Coef. Réf. 487**

### REGROUPEMENT

### REEDUCATEUR

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ergothérapeute diplômé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ergothérapeute autorisé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'ergothérapeute exerce conformément aux dispositions réglementaires.

#### Conditions d'accès au métier

L'ergothérapeute est titulaire du diplôme d'Etat d'ergothérapeute.

**PSYCHOMOTRICIEN**

**Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT**

**REEDUCATEUR**

Psychomotricien .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier




Définition du métier

Le psychomotricien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

Conditions d'accès au métier

Le psychomotricien est titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien.

**DIETETICIEN** **Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT** 

**REEDUCATEUR**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Diététicien .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le diététicien exerce conformément aux dispositions réglementaires.

**Conditions d'accès au métier**

Le diététicien est titulaire des diplômes, certificats ou titre sanctionnant une formation technique de diététique dans les conditions légales et réglementaires requises.

**PEDICURE-PODOLOGUE**

**Coef. Réf. 487**

**REGROUPEMENT**

**REEDUCATEUR**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Pédicure-podologue.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le pédicure-podologue exerce conformément aux dispositions réglementaires.

**Conditions d'accès au métier**

Le pédicure-podologue est titulaire du diplôme d'Etat de pédicure-podologue.

## RESPONSABLE REEDUCATEUR

**Coef. Réf. 487**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE B

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Orthophoniste chef de groupe .....	<b>73</b>		
Orthoptiste chef de groupe .....	<b>73</b>		
Masseur-kinésithérapeute chef de groupe .....	<b>73</b>		
Ergothérapeute chef de groupe.....	<b>73</b>		
Psychomotricien chef de groupe .....	<b>73</b>		
Diététicien chef de groupe .....	<b>73</b>		

#### Définition du métier

Le responsable rééducateur assure la responsabilité et la coordination de personnels de rééducation.

#### Conditions d'accès au métier

Le responsable rééducateur a sous ses ordres au moins 3 rééducateurs E.T.P. de sa spécialité.

#### Dispositions spécifiques

Le responsable rééducateur bénéficie d'un complément encadrement de 73 points.





## FILIERE : SOIGNANTE - Cadres

## Regroupement 1.8

## REGROUPEMENT DE METIERS

## CADRES DE SANTE

## Sont rattachés à ce regroupement

## 15 EMPLOIS courants actuels

Psychologue

 Manipulateur d'électroradiologie médicale chef  
Technicien de laboratoire chef

 Masseur-kinésithérapeute chef  
Ergothérapeute chef

 Orthophoniste chef  
Orthoptiste chef  
Psychomotricien chef  
Diététicien chef

 Infirmier général  
Infirmier général – adjoint  
Surveillant général  
Surveillant chef

 Moniteur chef IFSI  
Directeur IFSI

## Qui correspondent à

## 5 METIERS (nouveaux)

PSYCHOLOGUE

 CADRE  
MEDICO-TECHNIQUE

CADRE REEDUCATEUR

CADRE INFIRMIER

 CADRE DE L'ENSEIGNEMENT  
DE SANTE

## Critères de regroupement

Le cadre de santé est un professionnel assurant de façon autonome des activités très complexes, généralement chargé d'encadrer d'autres professionnels médico-techniques, rééducateurs, soignants ou enseignants ou d'assurer la direction d'un établissement d'enseignement et son fonctionnement par la gestion des moyens mis à sa disposition.



## PSYCHOLOGUE

Coef. Réf. 518

### REGROUPEMENT

### CADRES DE SANTE

Psychologue .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

#### Définition du métier

Le psychologue conçoit et met en œuvre, au travers d'une démarche professionnelle propre, des méthodes spécifiques d'analyse, d'évaluation, de démarche clinique, de soins psychologiques, de conseil et de prévention, en collaboration avec l'équipe médicale et soignante, socio-éducative et les travailleurs sociaux.

Le titre de psychologue est une qualification de praticien chercheur.

#### Conditions d'accès au métier

Le psychologue est titulaire des diplômes permettant, conformément aux dispositions réglementaires, de faire usage du titre de psychologue.

#### Dispositions spécifiques

Le psychologue exerce ses fonctions au sein d'une ou plusieurs équipes sanitaires et/ou médico-sociales en appliquant les méthodes de sa spécialité aux activités se rapportant à la santé dans tous les établissements de prévention, de traitement et de réadaptation dont la nature le justifie.

Il exerce son activité au service d'un même employeur, soit à temps plein, soit à temps partiel :

a) à temps plein :

il consacre l'intégralité de son activité à un seul employeur et ne peut donc avoir une activité extérieure rémunérée (salarisée ou libérale).

A titre exceptionnel et occasionnel, il peut cependant, avec l'autorisation de l'employeur, répondre à des appels en consultation et pratiquer certaines expertises et des activités d'enseignement.

b) à temps partiel :

il ne consacre qu'une partie de son activité rémunérée à un même employeur et il lui est donc loisible de répartir son activité totale entre plusieurs employeurs ou entre un (ou plusieurs) employeur(s) et l'exercice libéral de sa profession, sans que pour autant cela l'autorise à exercer une activité salariée pendant une durée supérieure à la durée maximale légale de travail.

Qu'il exerce à temps plein ou à temps partiel, le psychologue est tenu d'informer à tout moment l'employeur de ses activités professionnelles extérieures.

L'activité d'un psychologue au service d'un même employeur se répartit en principe et, sauf accord particulier, de la manière suivante :

- activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes : les 3/5 de l'activité au service du même employeur,

- activité complémentaire (notamment, réunions de synthèse, tenue des dossiers, documentation) : les 2/5 de l'activité au service du même employeur.

L'activité technique avec les enfants, adolescents ou adultes, les réunions de synthèse et la tenue des dossiers s'effectuent dans l'établissement ou le service.

Avec l'accord du chef d'établissement, le psychologue pourra effectuer son travail de documentation ou de recherche en dehors de l'établissement.

## CADRE MEDICO-TECHNIQUE

Coef. Réf. 530

### REGROUPEMENT

### CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Manipulateur d'électroradiologie médicale chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien de laboratoire chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre médico-technique assure la responsabilité et la coordination de responsables et d'assistants médico-techniques de même spécialité.

#### Conditions d'accès au métier

Le cadre médico-technique a plusieurs responsables médico-techniques sous ses ordres et encadre un effectif d'au moins 10 assistants médico-techniques E.T.P. de même spécialité.


**CADRE REEDUCATEUR**
**Coef. Réf. 530**
**REGROUPEMENT**
**CADRES DE SANTE**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Masseur – Kinésithérapeute chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ergothérapeute chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Orthophoniste chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Orthoptiste chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Psychomotricien chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Diététicien chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le cadre rééducateur assure la responsabilité et la coordination de responsables de rééducation et de rééducateurs de même spécialité.

**Conditions d'accès au métier**

Le cadre rééducateur a plusieurs responsables rééducateurs sous ses ordres et encadre un effectif d'au moins 10 rééducateurs E.T.P. de même spécialité.



## CADRE INFIRMIER

Coef. Réf. 537

### REGROUPEMENT

### CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Infirmier général.....		<b>30 ou 82</b>	<b>66</b>
Infirmier général - adjoint.....			<b>38</b>
Surveillant général .....			<b>22</b>
Surveillant chef.....			

#### Définition du métier

Le cadre infirmier est responsable de l'organisation, de la coordination et du contrôle des activités de l'ensemble des personnels d'un, ou plusieurs, ou de tous les services médicaux de l'établissement. Il participe à la gestion des personnels infirmiers, des aides-soignants et des agents de services hospitaliers et propose leur affectation en fonction de leurs aptitudes. Il veille particulièrement, en liaison avec le corps médical de l'établissement, à la qualité des soins infirmiers et participe à la conception, à l'organisation et à l'évolution des services médicaux.

#### Conditions d'accès au métier

Le cadre infirmier exerçant des fonctions de surveillant chef :

- est un salarié qui a rempli les fonctions d'infirmier major ou surveillant pendant au moins 3 ans. Il coordonne l'activité du personnel soignant d'un service et a de ce fait sous ses ordres au moins 3 salariés E.T.P. ayant des fonctions d'infirmier major,
- ou est un salarié dirigeant l'activité de nuit d'un personnel soignant (infirmiers et aides-soignants) d'au moins 45 personnes.

Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général a exercé pendant 5 ans au moins les fonctions d'infirmier général adjoint.

Le cadre infirmier exerçant des fonctions d'infirmier général-adjoint ou de surveillant général a assuré :

- des fonctions de surveillant chef des services médicaux,
- ou des fonctions de surveillant des services médicaux et compte au moins 10 ans de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction,
- ou des fonctions de directeur d'IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et a, en outre, accompli au moins 3 ans de services effectifs dans des fonctions de surveillant des services médicaux,
- ou des fonctions de moniteur en IFSI rattaché aux établissements hospitaliers et compte au moins 10 années de services effectifs dans les fonctions d'infirmier, d'infirmier spécialisé, de moniteur d'IFSI, de surveillant des services médicaux, dont 3 années au moins dans cette dernière fonction.

#### Dispositions spécifiques

Le cadre infirmier qui exerce les fonctions de surveillant général dans un établissement comptant entre 200 et 500 lits (ou entre 200 et 500 E.T.P.) ou qui encadre au minimum quatre services bénéficie d'un complément métier de 22 points.

Le cadre infirmier qui exerce les fonctions d'infirmier général dans un établissement comptant au moins 500 lits (ou au moins 500 salariés E.T.P.) ou répondant à des critères particuliers bénéficie d'un complément métier de 66 points.

Le cadre infirmier qui exerce les fonctions d'infirmier général-adjoint dans un établissement d'au moins 600 lits (ou 600 E.T.P.) bénéficie d'un complément métier de 38 points.

Le cadre infirmier exerçant ses fonctions, à titre exclusif, dans les blocs opératoires, dans le domaine de l'électrophysiologie, de la circulation extracorporelle et de l'hémodialyse bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Le cadre infirmier exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Le cadre infirmier titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre infirmier spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre infirmier spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.



## CADRE DE L'ENSEIGNEMENT DE SANTE

Coef. Réf. 537

### REGROUPEMENT

### CADRES DE SANTE

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur chef IFSI .....		<b>30 ou 82</b>	
Directeur IFSI .....			<b>22</b>

#### Définition du métier

Le cadre de l'enseignement de santé conçoit les orientations pédagogiques et détermine les stratégies à utiliser pour les atteindre.

Il est responsable de la conception du projet pédagogique, de l'organisation de la formation initiale et continue dispensée dans l'école, de l'animation et de l'encadrement de l'équipe enseignante, du fonctionnement général de l'école, de l'organisation de l'enseignement théorique et pratique, du contrôle des études et du suivi de la situation des élèves.

#### Dispositions spécifiques

Le cadre de l'enseignement de santé chargé d'assurer la direction d'un institut de formation bénéficie d'un complément métier de 22 points.

Le cadre de l'enseignement de santé assurant la direction d'un institut préparant au diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire, de puéricultrice bénéficie d'une prime fonctionnelle de 22 points.

Le cadre de l'enseignement de santé titulaire du diplôme d'infirmier de bloc opératoire et le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en puériculture bénéficient d'un complément diplôme de 30 points.

Le cadre de l'enseignement de santé spécialisé en anesthésie-réanimation bénéficie d'un complément diplôme de 82 points.

**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**

**Regroupement 2.1**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**AGENT DES SERVICES  
EDUCATIFS ET SOCIAUX**

Qui correspond à

**1 METIER (nouveau)**

AUXILIAIRE DE VIE

Critères de regroupement

L'agent des services éducatifs et sociaux est un salarié qui exécute des tâches simples d'assistance, qui peut être individualisée, et d'accompagnement des usagers.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 306**

**AUXILIAIRE DE VIE**

**Coef. Réf. 306**

**REGROUPEMENT**

**AGENT DES SERVICES  
EDUCATIFS ET SOCIAUX**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Auxiliaire de vie .....		<b>33</b>	

Définition du métier

L'auxiliaire de vie effectue, hors établissement d'hébergement collectif, un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics fragiles (enfants, personnes âgées, personnes malades, personnes handicapées...).

Dispositions spécifiques

Lorsque l'auxiliaire de vie est titulaire du Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, il bénéficie d'un complément diplôme de 33 points.



## FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

## Regroupement 2.2

## REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement

## 3 EMPLOIS courants actuels

Animateur activités culturelles et loisirs

 Educateur sportif N1  
 Educateur sportif N2

## AUXILIAIRE EDUCATIF

Qui correspondent à

## 2 METIERS (nouveaux)

AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF

AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF

## Critères de regroupement

L'auxiliaire éducatif est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies. Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes. Il peut mettre en œuvre, dans ce cadre et sous forme d'interventions concrètes, des activités spécifiques d'animation auprès de personnes ou de groupes.

COEFFICIENT DE REFERENCE 339


**AUXILIAIRE SOCIO-EDUCATIF**
**Coef. Réf. 339**
**REGROUPEMENT**
**AUXILIAIRE EDUCATIF**

 animateur activités culturelles  
et loisirs .....

 Complément  
encadrement

 Complément  
diplôme

 Complément  
métier

**Définition du métier**

L'auxiliaire socio-éducatif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) culturelle(s) d'éveil ou de loisirs à caractère éducatif au profit des personnes accueillies.

**Conditions d'accès au métier**

L'auxiliaire socio-éducatif doit être titulaire d'un diplôme tel que le Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la Jeunesse (BEATEP) ou avoir une compétence reconnue par l'employeur.

**Dispositions spécifiques**

L'auxiliaire socio-éducatif bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.


**AUXILIAIRE EDUCATIF ET SPORTIF**
**Coef. Réf. 339**
**REGROUPEMENT**
**AUXILIAIRE EDUCATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur sportif N1 .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur sportif N2.....	<input type="text"/>	<b>15</b>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

L'auxiliaire éducatif et sportif est chargé d'animer une ou plusieurs activité(s) sportive(s) à caractère éducatif.

**Conditions d'accès au métier**

L'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet d'Etat d'éducateur sportif de 1<sup>er</sup> degré.

**Dispositions spécifiques**

Lorsque l'auxiliaire éducatif et sportif est titulaire du Brevet d'Etat d'éducateur sportif de 2eme degré, il bénéficie d'un complément diplôme de 15 points.





## FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE

## Regroupement 2.3

**REGROUPEMENT DE METIERS**

Est rattaché à ce regroupement

**1 EMPLOI courant actuel**

Aide médico-psychologique

**AUXILIAIRE  
MEDICO-PSYCHOLOGIQUE**

Qui correspond à

**1 METIER (nouveau)**

AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

## Critères de regroupement

L'auxiliaire médico-psychologique est un salarié chargé de l'assistance, qui peut être individualisée, et de l'accompagnement des personnes accueillies. Il intervient, en conformité avec le projet d'établissement et sous la responsabilité directe d'un travailleur social, médico-social, paramédical ou du responsable d'établissement, dans le domaine des activités quotidiennes.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 351**

## AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

Coef. Réf. 351

### REGROUPEMENT

### AUXILIAIRE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

Aide médico-psychologique.....




#### Définition du métier

L'aide médico-psychologique exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

#### Conditions d'accès au métier

L'aide médico-psychologique est titulaire du certificat d'aptitude à la fonction d'A.M.P.

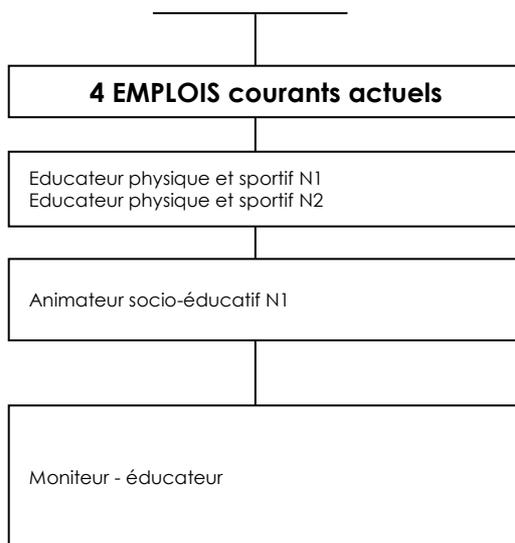
#### Dispositions spécifiques

L'aide médico-psychologique exerçant auprès des personnes âgées relevant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou dans les services de soins infirmiers à domicile ou dans les services ou les unités de soins de longue durée auprès des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

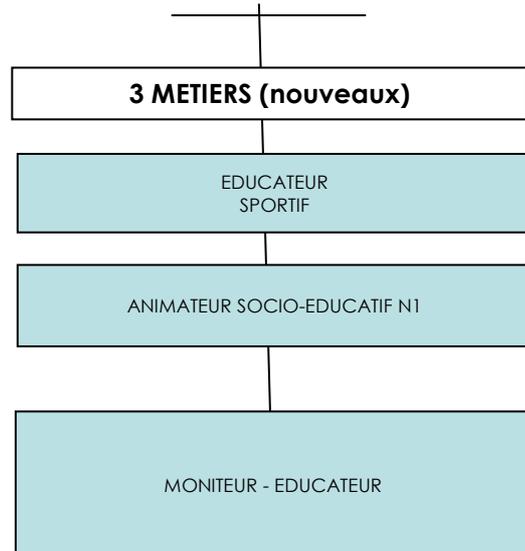
L'aide médico-psychologique exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.


**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**
**Regroupement 2.4**
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement


**ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF**

Qui correspondent à


**Critères de regroupement**

L'assistant socio-éducatif conduit des activités adaptées aux personnes accueillies dans divers domaines (activités physiques, sportives, d'éveil, de loisirs...).

Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres personnels éducatifs, sociaux ou soignants.

Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 378**

## EDUCATEUR SPORTIF

Coef. Réf. 378

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur physique et sportif N1 .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur physique et sportif N2.....	<input type="text"/>	<b>57</b>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'éducateur sportif a la compétence requise pour participer à l'éducation globale et à l'épanouissement des personnes en utilisant les moyens de l'éducation physique et sportive.

#### Conditions d'accès au métier

L'éducateur sportif est titulaire du Diplôme d'Etudes Universitaires Générales (DEUG) en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

#### Dispositions spécifiques

Lorsqu'il est titulaire de la licence en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, il bénéficie d'un complément diplôme de 57 points.

**ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF N1**
**Coef. Réf. 378**
**REGROUPEMENT**
**ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N1 .....			<b>3</b>

**Définition du métier**

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre.

**Conditions d'accès au métier**

L'animateur socio-éducatif N1 est titulaire d'un D.U.T. Animateur ou d'un diplôme équivalent.

**Dispositions spécifiques**

L'animateur socio-éducatif N1 bénéficie d'un complément métier de 3 points.

L'animateur socio-éducatif Niveau 1 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.



## MONITEUR-EDUCATEUR

Coef. Réf. 378

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur-éducateur .....			<b>30</b>

#### Définition du métier

Le moniteur-éducateur exerce ses fonctions auprès des populations handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation et/ou en situation de dépendance. Il participe à l'accompagnement, à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes accueillies en liaison avec les autres professionnels éducatifs et sociaux et, notamment, les professionnels de l'éducation spécialisée.

Il met en œuvre le projet d'établissement, les projets sociaux et éducatifs et participe à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

#### Conditions d'accès au métier

Le moniteur-éducateur doit être titulaire :

- soit du Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur-éducateur (créé par le Décret n°70-240 du 09 mars 1970 modifié),
- soit du diplôme ou du Certificat d'aptitude délivré par un centre de formation agréé,
- soit du Certificat national de qualification de moniteur-éducateur régulièrement délivré au titre de l'action d'adaptation par application du Protocole d'Accord du 4 juin 1969.

#### Dispositions spécifiques

Le moniteur-éducateur bénéficie d'un complément métier de 30 points.

Le moniteur-éducateur exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.


**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**
**Regroupement 2.5**
**REGROUPEMENT DE METIERS**
**MONITEUR et EDUCATEUR TECHNIQUES**

Sont rattachés à ce regroupement

Qui correspondent à

**6 EMPLOIS courants actuels**
**2 METIERS (nouveaux)**

Moniteur d'atelier N1/N2  
 Moniteur d'atelier N2/N3  
 Moniteur d'atelier N3

MONITEUR D'ATELIER

Educateur technique N1/N2  
 Educateur technique N2/N3  
 Educateur technique N3

EDUCATEUR TECHNIQUE

**Critères de regroupement**

Le moniteur et éducateur techniques apportent un soutien aux personnes accueillies, à travers la mise en œuvre d'activités techniques et/ou de formation, à caractère professionnel.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 427**



## MONITEUR D'ATELIER

Coef. Réf. 427

### REGROUPEMENT

### MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Moniteur d'atelier N1 .....			
Moniteur d'atelier N2/N3.....		32	
Moniteur d'atelier N3		32	

#### Définition du métier

Le moniteur d'atelier, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement.  
Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

#### Conditions d'accès au métier

Le moniteur d'atelier est titulaire :

- soit d'un baccalauréat de technicien, d'un baccalauréat technologique, d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet de technicien, d'un brevet d'enseignement industriel ou d'un diplôme d'enseignement technologique reconnu de niveau équivalent à l'un de ces brevets ou baccalauréats et de trois ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme reconnu équivalent et de cinq ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un brevet de technicien supérieur et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme universitaire de technologie et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme d'un niveau égal à Bac +2 et de deux ans de pratique professionnelle dans le métier de base,
- soit d'un diplôme de niveau égal à Bac + 3 et de deux ans de pratique professionnelles dans le métier de base.

Les années d'activité professionnelle accomplies dans leur métier de base, avant leur nomination, par les moniteurs d'atelier sont prises en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon – à partir de la date à laquelle les intéressés ont atteint l'âge de vingt ans – pour la totalité de leur durée dans la limite de cinq ans et, à raison des deux tiers pour le surplus dans la limite globale de dix ans.

#### Dispositions spécifiques

Le moniteur d'atelier titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément diplôme égal à 32 points.

Le moniteur d'atelier exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les C.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

Le moniteur d'atelier assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.



## EDUCATEUR TECHNIQUE

Coef. Réf. 427

### REGROUPEMENT

### MONITEUR ET EDUCATEUR TECHNIQUES

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur technique N1 .....		<b>18</b>	
Educateur technique N2/N3 .....		<b>47</b>	
Educateur technique N3 .....		<b>47</b>	

#### Définition du métier

L'éducateur technique, selon sa spécialisation, met en œuvre – dans le cadre d'activités techniques – le projet d'établissement et le projet individuel pour les personnes handicapées, inadaptées, en danger d'inadaptation ou en situation de dépendance accueillies au sein de l'établissement. Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service.

#### Conditions d'accès au métier

L'éducateur technique remplit les mêmes conditions d'accès au métier que le moniteur d'atelier. En outre, il est titulaire du Certificat de formation pédagogique AFPA ou d'un Certificat reconnu équivalent par la Commission prévue à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Il bénéficie de la reprise de l'ancienneté professionnelle acquise dans le métier de base conformément aux dispositions prévues pour les moniteurs d'atelier.

#### Dispositions spécifiques

L'éducateur technique bénéficie d'un complément diplôme de 18 points au titre de ses compétences pédagogiques reconnues. En outre, l'éducateur technique titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et au-delà bénéficie d'un complément égal à 29 points.

L'éducateur technique exerçant dans les centres d'orientation scolaire et professionnelle et assurant l'orientation des jeunes handicapés ou exerçant dans les C.A.T. et les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et encadrant au moins 8 ouvriers handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 13 points.

L'éducateur technique assurant la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.





**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**

**Regroupement 2.6**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

Est rattaché à ce regroupement

**1 EMPLOI courant actuel**

Educateur de jeunes enfants

**TECHNICIEN PETITE ENFANCE**

Qui correspond à

**1 METIER (nouveau)**

EDUCATEUR PETITE ENFANCE

Critères de regroupement

L'emploi de technicien petite enfance est ouvert aux salariés titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du Décret n°73-73 du 11 janvier 1973.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 460**

**EDUCATEUR PETITE ENFANCE**
**Coef. Réf. 460**
**REGROUPEMENT**
**TECHNICIEN PETITE ENFANCE**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur de jeunes enfants.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

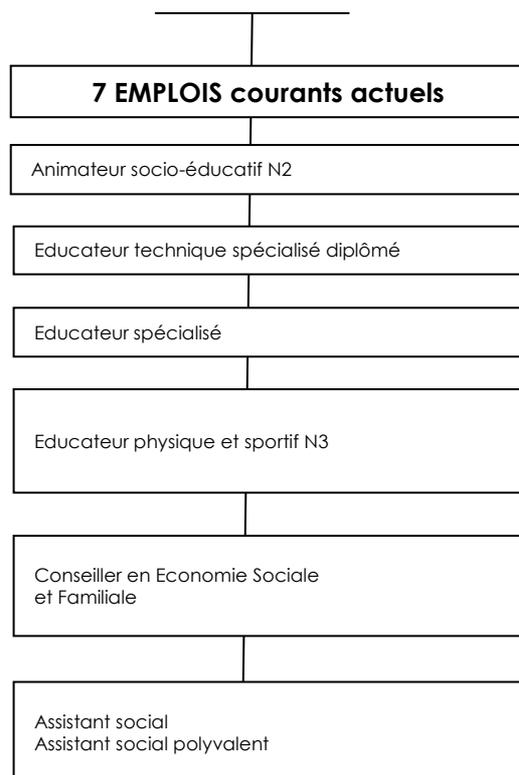
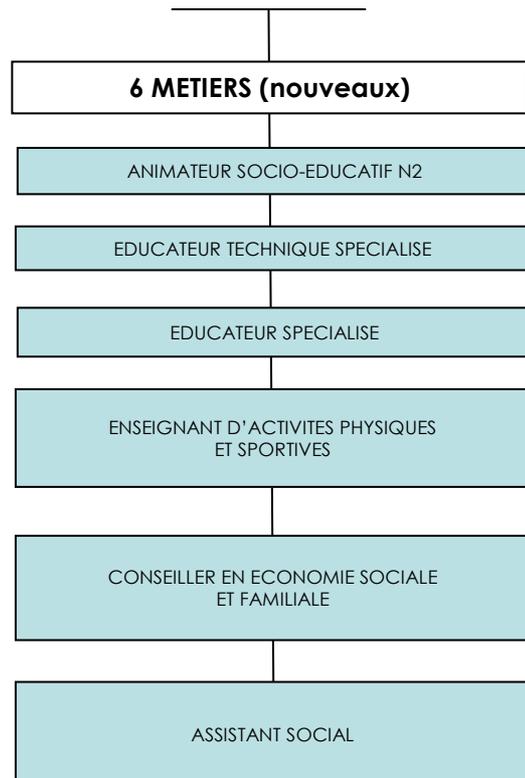
**Définition du métier**

L'éducateur petite enfance intervient dans les différents moments de la vie quotidienne en structure d'accueil ou en milieu ouvert (crèche, halte-garderie, centre médico-psycho-pédagogique, centre d'action médico-social précoce, maison d'enfants à caractère social, pouponnière, service d'éducation spéciale et de soins à domicile...).

En collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (parents, professionnels, travailleurs sociaux, administratifs...), il mène des actions d'éducation, d'animation et de prévention qui contribuent à l'éveil, au bien-être et au développement global des enfants d'âge préscolaire.

**Conditions d'accès au métier**

L'éducateur petite enfance est titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants délivré en application du Décret n°73-73 du 11 janvier 1973.


**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**
**Regroupement 2.7**
**REGROUPEMENT DE METIERS**
**TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF**
**Sont rattachés à ce regroupement**

**Qui correspondent à**

**Critères de regroupement**

Le technicien socio-éducatif a pour mission, par la mise en œuvre d'activités de conception, d'exécution, d'évaluation, de favoriser l'insertion sociale, scolaire et/ou professionnelle, de favoriser le développement et l'épanouissement, d'aider à l'acquisition et au retour de l'autonomie, de former, de conseiller et d'informer dans le domaine de la vie quotidienne, les personnes accueillies. Il est titulaire des diplômes requis pour exercer la profession.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 479**



## ANIMATEUR SOCIO-EDUCATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 479

### REGROUPEMENT

### TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Animateur socio-éducatif N2 .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Dans le domaine de sa compétence, l'animateur socio-éducatif Niveau 2 a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

#### Conditions d'accès au métier

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 doit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animateur créé par le Décret n°79-500 du 28 juin 1979 (DEFA).

#### Dispositions spécifiques

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.



## EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE

Coef. Réf. 479

### REGROUPEMENT

### TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

Educateur technique spécialisé diplômé .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

#### Définition du métier

L'éducateur technique spécialisé a pour mission de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes accueillies par l'établissement, par la mise en œuvre des activités techniques dont il oriente le choix.  
Il participe à l'organisation du fonctionnement des ateliers ainsi que, selon la vocation de l'établissement, à celle de la production.  
Il peut avoir la responsabilité de plusieurs ateliers et encadrer des moniteurs d'atelier.

#### Conditions d'accès au métier

L'emploi d'éducateur technique spécialisé est accessible aux salariés titulaires du Certificat d'aptitude aux fonctions d'éducateur technique spécialisé institué par le Décret n°76-47 du 12 janvier 1976.

#### Dispositions spécifiques

L'éducateur technique spécialisé assurant dans les C.A.T. et C.H.R.S. l'encadrement d'au moins cinq moniteurs d'atelier ou d'au moins huit ouvriers handicapés ou inadaptés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.  
L'éducateur technique spécialisé assurant dans les établissements qui relèvent des annexes XXIV au Décret du 9 mars 1956 la formation technologique ou l'adaptation technique en vue de favoriser l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes inadaptés ou handicapés bénéficie d'une prime fonctionnelle de 12 points.



## EDUCATEUR SPECIALISE

Coef. Réf. 479

### REGROUPEMENT

### TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur spécialisé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

L'éducateur spécialisé a pour mission d'aider les personnes, les familles ou les groupes qui connaissent des difficultés sociales à retrouver leur autonomie et de faciliter leur insertion. Dans le respect des personnes, il recherche les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social.

Il participe à l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement dont il relève ainsi que des projets sociaux et éducatifs.

Il participe à l'élaboration du rapport d'activité du service socio-éducatif.

Il participe, en liaison avec les familles, à l'éducation des enfants ou adolescents en difficulté d'insertion et est chargé du soutien des personnes handicapés, inadaptés ou en voie d'inadaptation.

Il concourt à leur insertion scolaire, sociale et professionnelle au moyen des techniques et activités appropriées au projet d'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de cadre éducatif dans l'établissement, l'éducateur spécialisé est placé directement sous l'autorité du directeur.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

#### Conditions d'accès au métier

L'éducateur spécialisé doit être titulaire soit du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (créé par le Décret n°67-138 du 22 février 1967 modifié), soit d'un diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école (agrée) de formation d'éducateurs spécialisés, soit d'un certificat admis en équivalence.

#### Dispositions spécifiques

L'éducateur spécialisé exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

L'éducateur spécialisé exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

**ENSEIGNANT D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES**

**Coef. Réf. 479**

**REGROUPEMENT**

**TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF**

Educateur physique et sportif N3 .....

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

Définition du métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives assure l'enseignement des activités physiques et sportives. Il dispense cet enseignement aux élèves des structures scolaires des établissements.

Conditions d'accès au métier

L'enseignant d'activités physiques et sportives est titulaire de la Maîtrise en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Dispositions spécifiques

L'enseignant d'activités physique et sportives N3 bénéficie d'un complément diplôme de 5 points.


**CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE**
**Coef. Réf. 479**
**REGROUPEMENT**
**TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF**

Conseiller en économie sociale et familiale .....

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

**Définition du métier**

Le conseiller en économie sociale et familiale a pour mission de conseiller et d'informer, dans le domaine de la vie quotidienne, les personnels de l'établissement en vue de contribuer à améliorer les conditions de séjour des usagers et de favoriser leur insertion sociale. Il exerce les mêmes missions au bénéfice des usagers et de leur famille.

**Conditions d'accès au métier**

Il doit justifier du diplôme de conseiller en économie sociale et familiale créé par Arrêté interministériel du 09 mai 1973.

**Dispositions spécifiques**

Le conseiller en économie sociale et familiale intervenant en soirée dans les établissements, au moins quatre fois par semaine durant 2 heures ou plus par intervention, afin d'assurer un rôle de conseiller en matière de gestion des actes de la vie quotidienne auprès des personnes accueillies, en complément de la prise en charge dont elles bénéficient dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Lorsqu'il exerce dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervient en soirée au moins 4 fois par semaine durant deux heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.


**ASISTANT SOCIAL**
**Coef. Réf. 479**
**REGROUPEMENT**
**TECHNICIEN SOCIO-EDUCATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant social .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Assistant social polyvalent .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

L'assistant social a pour mission d'aider les familles à résoudre les problèmes sanitaires, sociaux, économiques et psychologiques. Dans le respect de sa déontologie, il restitue à l'équipe des professionnels les informations nécessaires à une appréhension globale de la problématique de l'usager.

**Conditions d'accès au métier**

Les assistants sociaux sont titulaires des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles.

**Dispositions spécifiques**

L'assistant social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.



**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE**

**Regroupement 2.8**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

Est rattaché à ce regroupement

**1 EMPLOI courant actuel**

Enseignant spécialisé

**ENSEIGNANT SPECIALISE**

Qui correspond à

**1 METIER (nouveau)**

ENSEIGNANT SPECIALISE

Critères de regroupement

L'enseignant spécialisé participe aux actions d'éducation et de formation dans les disciplines de l'enseignement général, sportif, professionnel théorique ou spécialisé en assurant le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 519**

## ENSEIGNANT SPECIALISE

Coef. Réf. 519

### REGROUPEMENT

### ENSEIGNANT SPECIALISE

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

Enseignant spécialisé .....




#### Définition du métier

L'enseignant spécialisé participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.

Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.

Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

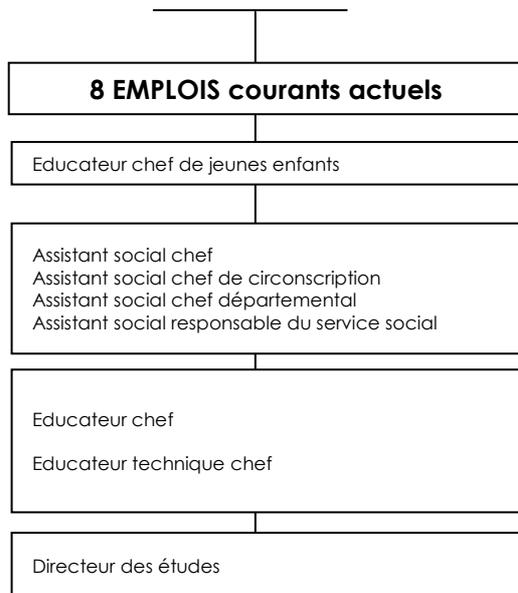
Il peut exercer ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.

#### Conditions d'accès au métier

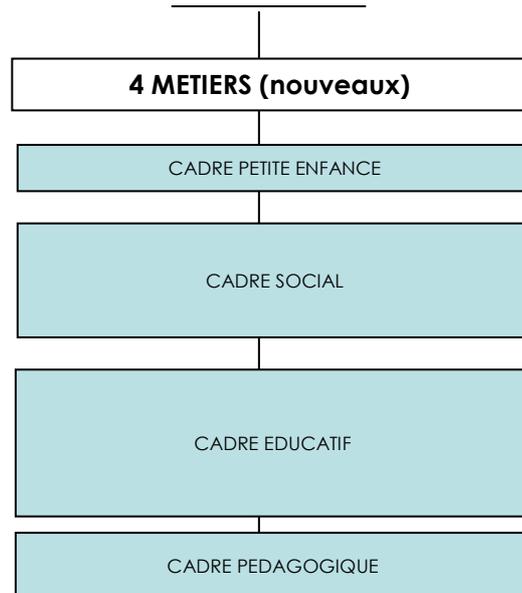
L'enseignant spécialisé doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises réglementairement par le Ministère en charge des Affaires sociales ou par l'Education Nationale, y compris lorsqu'il exerce ses fonctions auprès d'élèves déficients sensoriels.


**FILIERE : EDUCATIVE ET SOCIALE - Cadres**
**Regroupement 2.9**
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement


**CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS**

Qui correspondent à


**Critères de regroupement**

Sous l'autorité du chef d'établissement, le cadre social et éducatif assume l'organisation et le fonctionnement des différents services éducatifs ou sociaux.  
Il participe à l'élaboration du projet d'établissement et des projets de service.  
Il présente chaque année au chef d'établissement un rapport d'activité du service qu'il encadre.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 507**

## CADRE PETITE ENFANCE

Coef. Réf. 507

### REGROUPEMENT

### CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

Educateur chef  
de jeunes enfants .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier

#### Définition du métier

Le cadre petite enfance est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs petite enfance.  
Il veille, en outre, à la mise en œuvre de la collaboration entre les éducateurs petite enfance, avec les autres personnels éducatifs et sociaux concernés, l'équipe soignante et ses partenaires (familles, institutions, professionnels...).

#### Conditions d'accès au métier

Le métier de cadre petit enfance est ouvert aux éducateurs petite enfance qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.


**CADRE SOCIAL**
**Coef. Réf. 507**
**REGROUPEMENT**
**CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Assistant social chef .....	<b>25</b>		
Assistant social chef de circonscription .....	<b>25</b>		
Assistant social chef départemental .....	<b>25</b>		
Assistant social responsable du service social .....			

**Définition du métier**

Le cadre social est chargé de la responsabilité et de la coordination des assistants sociaux, du fonctionnement et de l'organisation du service social.

**Conditions d'accès au métier**

Il est titulaire des diplômes requis par le Code de l'Action sociale et des familles et encadre des assistants sociaux ou est responsable d'un secteur géographique déterminé.

**Dispositions spécifiques**

Le cadre social qui a au moins 10 assistants sociaux sous ses ordres, ou qui exerce son activité sur plusieurs secteurs géographiques (40.000 à 50.000 habitants, ou qui est responsable de l'organisation et du fonctionnement du service départemental) bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.

Le cadre social exerçant dans un service de soutien à domicile rattaché à un établissement social ou médico-social et intervenant en soirée au moins 4 fois par semaine, durant 2 heures ou plus par intervention, au domicile des personnes, afin de leur apporter un soutien administratif, psychologique ou matériel en complément de la prise en charge dont elles bénéficient, par ailleurs, dans la journée, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 15 points.


**CADRE EDUCATIF**
**Coef. Réf. 507**
**REGROUPEMENT**
**CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Educateur chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Educateur technique chef .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le cadre éducatif est chargé de la responsabilité et de la coordination des éducateurs spécialisés ou des moniteurs d'atelier, des éducateurs techniques et des éducateurs techniques spécialisés. Il a, le cas échéant, sous l'autorité du directeur de l'établissement, la responsabilité de la préformation ou de la formation professionnelle des personnes accueillies et veille particulièrement au respect de la mise en œuvre des règles de sécurité.

**Conditions d'accès au métier**

Le métier est ouvert aux éducateurs techniques spécialisés diplômés qui ont exercé pendant au moins cinq ans les fonctions d'éducateur technique spécialisé et aux éducateurs spécialisés qui ont exercé ces fonctions pendant au moins cinq ans et qui sont chargés de la responsabilité éducative de plusieurs groupes d'enfants ou de la responsabilité éducative et administrative d'un service restreint.

**Dispositions spécifiques**

Le cadre éducatif exerçant les fonctions d'éducateur technique chef assurant la responsabilité du fonctionnement et de l'activité des ateliers bénéficie d'une prime fonctionnelle de 24 points.

## CADRE PEDAGOGIQUE

Coef. Réf. 507

### REGROUPEMENT

### CADRES SOCIAUX ET EDUCATIFS

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Directeur des études .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre pédagogique participe aux actions de formation et d'éducation en assurant son service dans les disciplines de l'enseignement général et professionnel théorique.  
 Il exerce dans toutes les classes de maternelle, primaires, secondaires ainsi que dans l'enseignement professionnel spécialisé.  
 Il assure le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

#### Conditions d'accès au métier

Le cadre pédagogique doit remplir les mêmes conditions de qualification que celles requises dans l'Education Nationale.





**FILIERE : ADMINISTRATIVE**

**Regroupement 3.1**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**EMPLOYE ADMINISTRATIF**

Sont rattachés à ce regroupement

Qui correspondent à

**9 EMPLOIS courants actuels**

**3 METIERS (nouveaux)**

Employé aux écritures et qualifié  
Employé administratif et qualifié  
Commis administratif  
Agent administratif principal

EMPLOYE ADMINISTRATIF

Vaguemestre  
Téléphoniste puis principal  
Standardiste puis principal  
Agent postal

EMPLOYE D'ACCUEIL  
ET DE COMMUNICATION

Chef de standard téléphonique

RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION

Critères de regroupement

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 329**


**EMPLOYE ADMINISTRATIF**
**Coef. Réf. 329**
**REGROUPEMENT**
**EMPLOYE ADMINISTRATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Employé aux écritures et qualifié .....			
Employé administratif et qualifié .....		<b>10</b>	<b>10</b>
Commis administratif .....		<b>10</b>	<b>10</b>
Agent administratif principal .....		<b>10</b>	<b>10</b>

**Définition du métier**

L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.

**Conditions d'accès au métier**

L'employé administratif est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

**Dispositions spécifiques**

L'employé administratif titulaire d'un C.A.P. d'employé de bureau, d'un B.E.P. ou ayant une expérience professionnelle correspondante reconnue bénéficie d'un complément diplôme de 10 points.  
L'employé administratif faisant preuve d'une réelle autonomie dans la réalisation de ses tâches bénéficie d'un complément métier de 10 points.


**EMPLOYE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION**
**Coef. Réf. 329**
**REGROUPEMENT**
**EMPLOYE ADMINISTRATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Vaguemestre .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Téléphoniste .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Standardiste .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Agent postal .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>10</b>

**Définition du métier**

L'employé d'accueil et de communication assure la gestion des communications, l'orientation et l'accueil des personnes et divers travaux administratifs.

**Conditions d'accès au métier**

L'employé d'accueil et de communication est un salarié qui exécute des tâches exigeant une qualification de niveau C.A.P. ou B.E.P.

**Dispositions spécifiques**

L'employé d'accueil et de communication expressément chargé de recevoir et distribuer les mandats bénéficie d'un complément métier de 10 points.

**RESPONSABLE D'ACCUEIL ET DE COMMUNICATION**

**Coef. Réf. 329**

**REGROUPEMENT**

**EMPLOYE ADMINISTRATIF**

Chef de standard téléphonique .....

Complément encadrement

**25**

Complément diplôme

Complément métier

Définition du métier

Le responsable d'accueil et de communication assure la responsabilité et la coordination des employés d'accueil et de communication exerçant des fonctions de téléphonistes et/ou de standardistes.

Conditions d'accès au métier

Le responsable d'accueil et de communication encadre au moins 3 salariés E.T.P. exerçant les fonctions de standardistes et/ou téléphonistes.

Dispositions spécifiques

Le responsable d'accueil et de communication bénéficie d'un complément encadrement de 25 points.



## ADMINISTRATIVE

## Regroupement 3.2

### REGROUPEMENT DE METIERS

Est rattaché à ce regroupement

**1 EMPLOI courant actuel**

Technicien Niveaux 1, 2

### TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Qui correspond à

**1 METIER (nouveau)**

TECHNICIEN ADMINISTRATIF

#### Critères de regroupement

Le technicien administratif effectue des travaux d'une certaine complexité. Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 392**

## TECHNICIEN ADMINISTRATIF

Coef. Réf. 392

### REGROUPEMENT

### TECHNICIEN ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

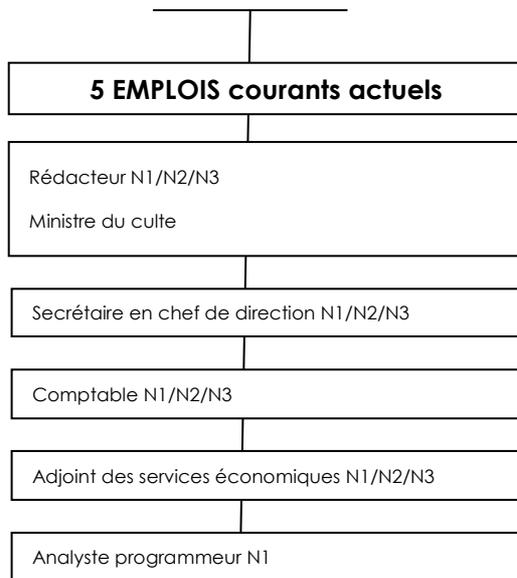
Le technicien administratif effectue des travaux administratifs d'une certaine complexité.

#### Conditions d'accès au métier

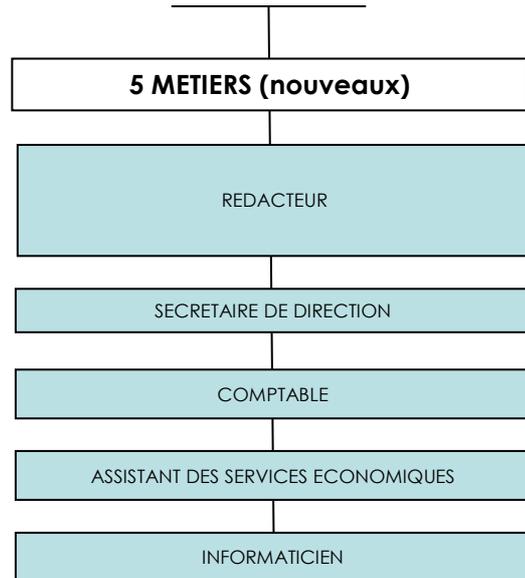
Le technicien administratif doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.


**FILIERE : ADMINISTRATIVE**
**Regroupement 3.3**
**REGROUPEMENT DE METIERS**
**ASSISTANT ADMINISTRATIF**

Sont rattachés à ce regroupement



Qui correspondent à


**Critères de regroupement**

L'assistant administratif effectue des tâches complexes dans le domaine administratif (secrétariat, comptabilité, économat...) ou informatique.  
Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 439**

**REDACTEUR**

**Coef. Réf. 439**

**REGROUPEMENT**

**ASSISTANT ADMINISTRATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Rédacteur .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ministre du culte.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le rédacteur effectue des tâches administratives complexes liées au secrétariat.

**Conditions d'accès au métier**

Pour être recruté en qualité de rédacteur, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un Baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi administratif et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

## SECRETAIRE DE DIRECTION

**Coef. Réf. 439**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT ADMINISTRATIF

Secrétaire en chef  
de direction .....

Complément  
encadrement

Complément  
diplôme

Complément  
métier




#### Définition du métier

Le secrétaire de direction assure des tâches complexes liées au secrétariat de direction.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de secrétaire de direction, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle dans un emploi de secrétariat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

**COMPTABLE**

**Coef. Réf. 439**

**REGROUPEMENT**

**ASSISTANT ADMINISTRATIF**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Comptable .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le comptable effectue des tâches complexes liées à la comptabilité.

**Conditions d'accès au métier**

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier dès lors qu'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en comptabilité et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

## ASSISTANT DES SERVICES ECONOMIQUES

Coef. Réf. 439

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT ADMINISTRATIF

Adjoint des services économiques .....

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

#### Définition du métier

L'assistant des services économiques effectue des tâches complexes liées à l'économat.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un Bac + 2. Il peut également accéder à ce métier s'il est titulaire d'un baccalauréat et d'une expérience professionnelle en économat et qu'il justifie d'une bonne connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social.

## INFORMATICIEN

**Coef. Réf. 439**

### REGROUPEMENT

### ASSISTANT ADMINISTRATIF

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste programmeur N1 .....			<b>9</b>

#### Définition du métier

L'informaticien effectue des tâches complexes liées à l'informatique.

#### Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les salariés titulaires d'un Bac + 2,
- les salariés justifiant d'une expérience de 5 ans en matière de matériel informatique ou d'un système d'exploitation ou d'un domaine applicatif.

#### Dispositions spécifiques

L'informaticien bénéficie d'un complément métier de 9 points.



## ADMINISTRATIVE - Cadres

## Regroupement 3.4

### REGROUPEMENT DE METIERS

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

#### Sont rattachés à ce regroupement

<b>17 EMPLOIS courants actuels</b>
Chef de bureau
Analyste programmeur N2 Programmeur système
Analyste Niv 1 puis Niv 2 après 6 ans Chef de projet Niv 1 puis Niv 2 après 6 ans Ingénieur système
Attaché administratif Niv 1 puis 2 après 6 ans Secrétaire général de Direction Niv 1 puis 2
Chef du personnel Niv 1, puis Niv 2 après 6 ans Chef comptable Niv 1, puis Niv 2 après 6 ans
Adjoint de direction Niv 1 puis Niv 2 après 6 ans Econome Niv 1 puis Niv 2 après 6 ans
Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits) Chef du personnel (+ de 300 lits) Chef des services économiques (+ de 300 lits)
Chef des services financiers (+ de 500 lits) Chef de service informatique N1

#### Qui correspondent à

<b>8 METIERS (nouveaux)</b>
CHEF DE BUREAU
CADRE INFORMATICIEN N1
CADRE INFORMATICIEN N2
CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2
CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3
CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1
CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

#### Critères de regroupement

Le cadre administratif et de gestion effectue des tâches complexes dans le domaine administratif et informatique impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le chef de service assume, en outre, sous le contrôle de la direction, la responsabilité de son service.

## CHEF DE BUREAU

Coef. Réf. 467

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de bureau .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le chef de bureau est chargé de la responsabilité et de la coordination des techniciens administratifs.

#### Conditions d'accès au métier

Peuvent accéder à ce métier :

- les personnes titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et justifiant de quatre années de responsabilités administratives,
- les salariés ayant occupé dans l'établissement ou dans un autre établissement dépendant du même organisme employeur un emploi administratif pendant au moins six ans dont trois au moins en qualité de comptable, de secrétaire en chef de direction, de rédacteur ou d'assistant des services économiques.

## CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 1

Coef. Réf. 441

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste programmeur N2.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Programmeur système .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 1 effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire, au moins :

- d'une maîtrise informatique,
- ou d'un B.T.S. ou d'un D.U.T. et de 3 ans d'expériences professionnelles en qualité d'informaticien.



## CADRE INFORMATICIEN NIVEAU 2

Coef. Réf. 590

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Analyste .....			
Chef de projet .....			<b>87</b>
Ingénieur système .....			<b>126</b>

#### Définition du métier

Le cadre informaticien niveau 2 effectue des tâches complexes de conception et de réalisation liées à l'informatique.

#### Conditions d'accès au métier

Le cadre informaticien N2 est titulaire :

- d'un diplôme de niveau Bac + 2 (B.T.S. ou D.U.T. informatique ou diplôme reconnu équivalent) avec 7 ans d'expérience en qualité d'informaticien,
- ou d'une maîtrise informatique (ou diplôme reconnu équivalent) avec 2 ans d'expérience.

#### Dispositions spécifiques

Lorsque le cadre informaticien N2 exerce les fonctions de chef de projet, il bénéficie d'un complément métier de 87 points.

Lorsque le cadre informaticien N2 est titulaire d'un D.E.A., d'un D.E.S.S. ou d'un diplôme d'ingénieur (ou diplômes reconnus équivalents) avec deux ans d'expérience, ou débutant titulaire d'un doctorat (ou diplôme reconnu équivalent), il bénéficie d'un complément métier de 126 points.

## CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 493

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Attaché administratif .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Secrétaire général de direction .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 1 effectue des tâches complexes dans le domaine administratif impliquant l'analyse, la synthèse et l'exploitation des informations liées à l'un des services de l'entreprise.

Le cadre administratif Niveau 1 exerçant les fonctions de secrétaire général de direction organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter trois ans d'expérience.

## CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 547

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef du personnel .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef comptable .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 2 chargé de la comptabilité est responsable de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement analytique. Il peut exercer des activités de type financier, fiscal ou social.

Le cadre administratif Niveau 2 chargé du personnel élabore et met en œuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 2 et compter cinq ans d'expérience.



## CADRE ADMINISTRATIF NIVEAU 3

Coef. Réf. 590

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Adjoint de direction .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Econome .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le cadre administratif Niveau 3 est :

- soit directement rattaché au directeur auquel il est adjoint, dans les établissements dans lesquels il ne peut pas, en principe, être créé de poste de directeur-adjoint. Ses tâches sont étendues et diversifiées ; elles peuvent comporter une dominante, aussi bien dans les services généraux ou techniques (comptabilité, personnel, informatique, économat, entretien ...) que dans les services professionnels (éducatif, paramédical,...).
- soit rattaché au directeur, directeur-adjoint, gestionnaire ou à un chef de service dans les grands établissements. Ses tâches sont très spécialisées dans le domaine de compétences de son service, tout en conservant une certaine polyvalence,
- soit chargé de la fonction d'économe consistant à assurer la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

#### Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme au moins égal au niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et compter 5 ans d'expérience.

## CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 1

Coef. Réf. 716

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de comptabilité générale (+ de 300 lits) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef du personnel (+ de 300 lits) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef des services économiques (+ de 300 lits) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 1, chargé de la comptabilité générale, est responsable dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. de la tenue des comptes en comptabilité générale et éventuellement en comptabilité analytique. Il peut exercer des activités connexes de type financier, fiscal ou social.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé du personnel élabore et met en œuvre dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. les moyens quantitatifs ou qualitatifs nécessaires à la réalisation de la politique de gestion et de développement des ressources humaines. Il assure la conduite de la gestion du personnel et l'application de la réglementation sociale.

Le chef de service administratif Niveau 1 chargé des services économiques assure, dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P. la gestion des achats des différents produits et matériels nécessaires au fonctionnement de l'établissement dans le respect du budget fixé par la direction.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.



## CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF NIVEAU 2

Coef. Réf. 809

### REGROUPEMENT

### CADRES ADMINISTRATIFS ET DE GESTION

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef des services financiers (+ de 500 lits ) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de service informatique N1 .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le chef de service administratif Niveau 2, chargé du service informatique est responsable des études, de la planification, du développement et de l'exploitation des outils informatiques. Il participe à la définition du plan informatique qu'il est chargé de mettre en œuvre. Il est responsable de la bonne marche du service ainsi que du niveau et de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers a en charge l'ensemble des activités comptables, financières et fiscales dans les grands établissements à partir de 500 lits ou de 500 E.T.P.

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté en qualité de chef de service administratif Niveau 2 chargé du service informatique, le salarié doit être titulaire d'une maîtrise informatique ou scientifique ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder sept ans d'expérience, ou être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme reconnu comme équivalent et posséder 4 ans d'expérience.

Le chef de service administratif Niveau 2 chargé des services financiers doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 5 et de 4 ans d'expérience ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 4 et de 7 ans d'expérience.



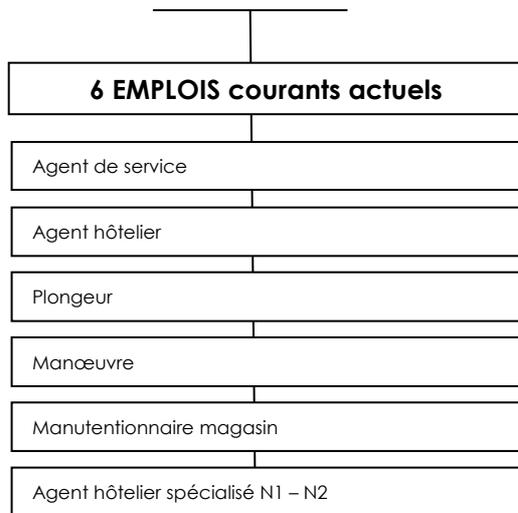
**FILIERE : LOGISTIQUE**

**Regroupement 4.1**

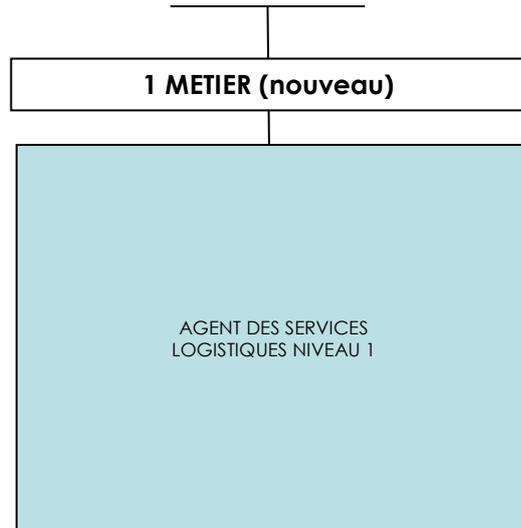
**REGROUPEMENT DE METIERS**

**AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 1**

Sont rattachés à ce regroupement



Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 291**

## AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1

**Coef. Réf. 291**

### REGROUPEMENT

### AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 1

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent de service .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>15 dans les conditions ci-dessous</b>
Agent hôtelier .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Plongeur .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Manœuvre .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Manutentionnaire magasin .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Agent hôtelier spécialisé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

#### Définition du métier

L'agent des services logistiques Niveau 1 assure, selon son affectation, des travaux d'hygiène, d'entretien, de service de restauration, de manutention et autres tâches simples. Il a des tâches d'agent hôtelier spécialisé lorsqu'il exécute ses tâches d'agent de service, d'agent d'hôtelier ou de serveur, pour plus de la moitié de son temps au contact des usagers de l'établissement ou du service (personnes hospitalisées, handicapées, âgées...).

#### Conditions d'accès au métier

Pour être recruté dans ce métier, aucune qualification initiale n'est exigée.  
 La formation-adaptation des salariés est assurée par l'établissement.  
 L'agent des services logistiques niveau 1 bénéficie d'un complément métier de 15 points:  
 - dès lors qu'il exécute pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact des usagers,  
 - ou dès lors qu'il compte 7 ans d'exercice du métier.

#### Dispositions spécifiques

Dès lors qu'un agent des services logistiques N1 a suivi des actions de formation de spécialisation dans son métier pour une durée totale au moins égale à 120 heures, il accède au métier d'agent des services logistiques N2.

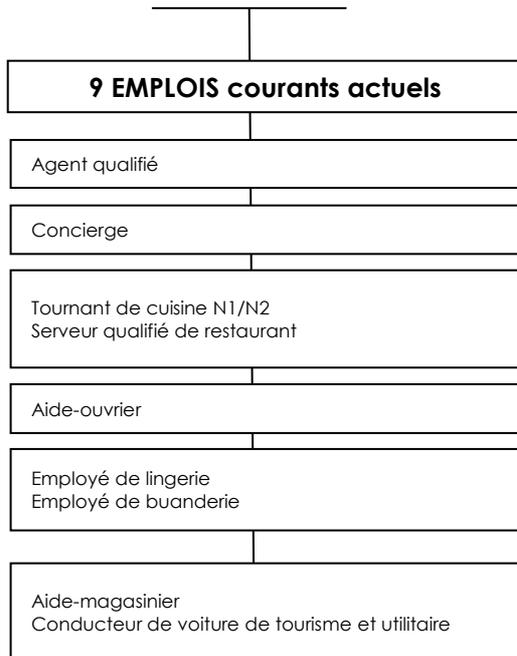
**FILIERE : LOGISTIQUE**

**Regroupement 4.2**

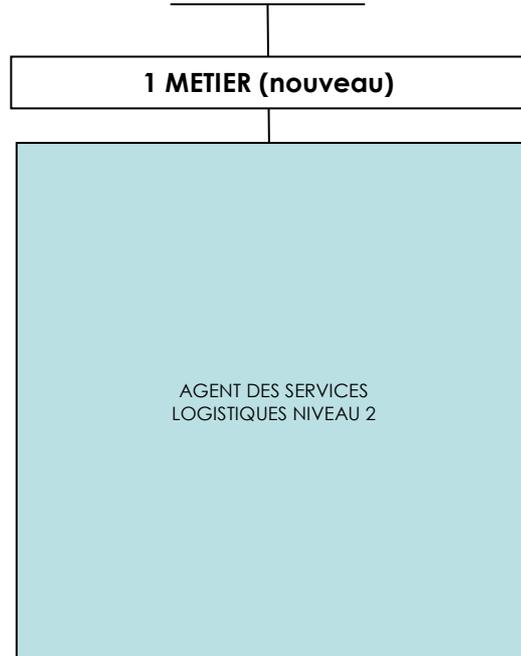
**REGROUPEMENT DE METIERS**

**AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 2**

Sont rattachés à ce regroupement



Qui correspondent à



Critères de regroupement

L'agent des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches simples exigeant une qualification professionnelle minimum.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 312**

**AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 2**
**Coef. Réf. 312**
**REGROUPEMENT**
**AGENT DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 2**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Agent qualifié .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Concierge .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tournant de cuisine .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Serveur qualifié de restaurant.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Aide-ouvrier .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Employé de lingerie .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Employé de buanderie .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Aide-magasinier .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur de voiture de tourisme et utilitaire .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

L'agent des services logistique Niveau 2 assure, selon son affectation, le gardiennage des bâtiments et locaux, ou des travaux d'hygiène et d'entretien en respectant des modes d'utilisation précis pour lesquels il est qualifié, ou des tâches liées au fonctionnement des cuisines et offices ou divers travaux simples sous les directives d'un professionnel, ou des tâches simples liées au fonctionnement de la lingerie et de la buanderie, ou des tâches de manutention de diverses marchandises, produits ou objets, ou de la conduite de véhicules de tourisme et utilitaires.

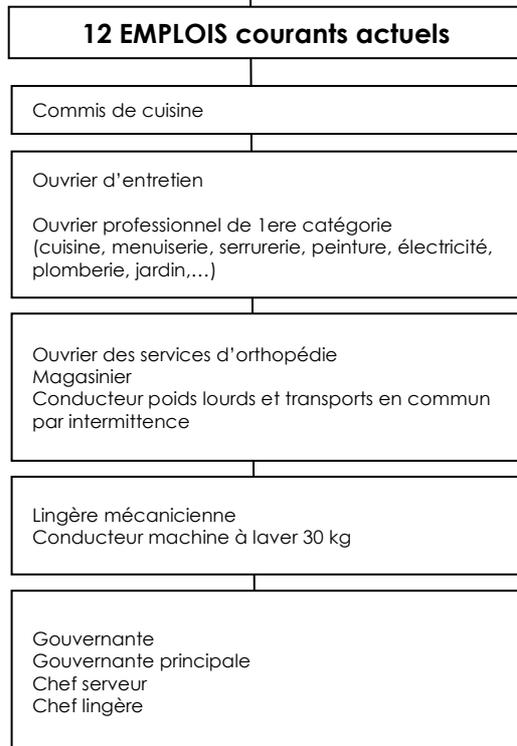
**FILIERE : LOGISTIQUE**

**Regroupement 4.3**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 1**

**Sont rattachés à ce regroupement**



**Qui correspondent à**



**Critères de regroupement**

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une formation professionnelle de niveau C.A.P. ou B.E.P.  
 Il doit avoir un C.A.P. ou un B.E.P. ou une qualification de même niveau, reconnue.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 329**


**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIVEAU 1**
**Coef. Réf. 329**
**REGROUPEMENT**
**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES – NIV 1**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Commis de cuisine .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier d'entretien.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier professionnel de 1ere catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier des services d'orthopédie .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Magasinier .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur poids lourds et transports en commun .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lingère mécanicienne .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur machine à laver 30 kg .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 assure, selon le cas :

- l'exécution de tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...),
- la manutention de diverses marchandises, produits ou objets,
- la conduite de véhicules de transports en commun ou de poids lourds,
- l'exécution des interventions de maintenance des appareillages, ainsi que les aides techniques et les travaux simples de production en orthopédie.

**Conditions d'accès au métier**

L'ouvrier des services logistiques Niveau 1 est titulaire d'un C.A.P. ou d'un B.E.P., ou d'un certificat de formation professionnelle, ou d'une qualification reconnue de même niveau.

**RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 1**
**Coef. Réf. 329**
**REGROUPEMENT**
**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 1**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Gouvernante .....	<b>15</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gouvernante principale.....	<b>25</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef serveur .....	<b>ou</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef lingère .....	<b>40</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le responsable logistique Niveau 1 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

**Conditions d'accès au métier**

Le responsable logistique Niveau 1 bénéficie d'un complément encadrement de 15 points quand il encadre au moins 3 à 9 salariés E.T.P.  
 Il bénéficie d'un complément encadrement de 25 points quand il encadre 10 à 19 salariés E.T.P.  
 Il bénéficie d'un complément encadrement de 40 points quand il encadre 20 salariés et plus E.T.P.





**FILIERE : LOGISTIQUE**

**Regroupement 4.4**

**REGROUPEMENT DE METIERS**

**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 2**

**Sont rattachés à ce regroupement**

**20 EMPLOIS courants actuels**

- Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, ..)
- Opérateur technique de dialyse
- Ouvrier professionnel de 2eme catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...)
- Magasinier principal
- Conducteur transports en commun
- Conducteur ambulancier
- Lingère qualifiée
- Conducteur machine à laver et à essorer
- Ouvrier hautement qualifié N1/N2
- Chef de buanderie N1/N2 (- 9 p)
- Chef de buanderie N1/N2 (9 à 15 p)
- Chef de buanderie N1/N2 (+15 p)
- Contremaître
- Surveillant d'entretien
- Sous chef de cuisine N1/N2 (6-9)
- Sous chef de cuisine N1/N2 (10-19)
- Sous chef de cuisine (+19)
- Chef de cuisine N1/N2 (3-5)
- Chef de cuisine N1/N2 (6-9)
- Chef de cuisine N1/N2 (10-19)

**Qui correspondent à**

**3 METIERS (nouveaux)**

- OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIVEAU 2
- OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE
- RESPONSABLE LOGISTIQUE NIVEAU 2

**Critères de regroupement**

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 est un salarié qui exécute des tâches d'une complexité exigeant une qualification correspondant à deux C.A.P. ou à deux Brevets Professionnels de qualification ou à un C.A.P. et à un B.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 339**


**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES - NIVEAU 2**
**Coef. Réf. 339**
**REGROUPEMENT**
**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 2**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier qualifié (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Opérateur technique de dialyse.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ouvrier professionnel de 2eme catégorie (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin,...) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Magasinier principal .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur transports en commun .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur ambulancier .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lingère qualifiée .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Conducteur machine à laver et à essorer .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

L'ouvrier des services logistiques Niveau 2 assure, selon le cas :

- l'exécution des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification,
- la responsabilité de la tenue du magasin,
- la conduite des véhicules de transports en commun,
- la conduite des véhicules affectés aux transports des malades et des personnes en difficulté ainsi que l'entretien courant de ces véhicules,
- des tâches complexes dans les domaines relevant de sa qualification (cuisine, menuiserie, serrurerie, peinture, électricité, plomberie, jardin, lingerie, buanderie,...).

**Conditions d'accès au métier**

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau. Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 2 par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques Niveau 1. Lorsqu'il exerce en qualité d'ambulancier, il doit être titulaire du permis de conduire de catégorie B et du certificat de capacité d'ambulancier.

**Dispositions spécifiques**

Lorsque l'ouvrier des services logistiques Niveau 2 exerce des fonctions d'ambulancier dans les SAMU et les SMUR, il bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

## OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE

**Coef. Réf. 339**

### REGROUPEMENT

### OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES NIV 2

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Ouvrier hautement qualifié .....			<b>33</b>

#### Définition du métier

L'ouvrier hautement qualifié assure, selon le cas :

- l'exécution de travaux de haute qualité et technicité, impliquant une part importante d'initiative et de responsabilité dans les domaines relevant de sa qualification,
- la réalisation d'un appareillage comprenant, dans les services d'orthopédie, les opérations de moulage, de fabrication, d'essayage et d'adaptation.

#### Conditions d'accès au métier

Il est titulaire soit de deux C.A.P., soit de deux B.E.P., soit d'un C.A.P. et d'un B.E.P. de spécialités différentes et concourant à l'exercice d'une même branche professionnelle ou de qualifications reconnues de même niveau.  
Le salarié peut également accéder au métier d'ouvrier hautement qualifié par promotion du métier d'ouvrier des services logistiques niveau 2.

#### Dispositions spécifiques

L'ouvrier hautement qualifié bénéficie d'un complément métier de 33 points.


**RESPONSABLE LOGISTIQUE – NIVEAU 2**
**Coef. Réf. 339**
**REGROUPEMENT**
**OUVRIER DES SERVICES LOGISTIQUES  
NIV 2**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de buanderie (- 9 p) .....	<b>25</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de buanderie (9 à 15 p).....		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de buanderie (+ 15 p).....		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contremaître .....	<b>ou</b> <b>60</b>	<input type="text"/>	<b>50</b>
Surveillant d'entretien .....		<input type="text"/>	<b>60</b>
Sous-chef de cuisine (6-9) .....	<b>25</b> <b>50</b> <b>ou</b> <b>60</b>	<input type="text"/>	<b>15</b>
Sous-chef de cuisine (10-19) .....		<input type="text"/>	<b>15</b>
Sous-chef de cuisine (+ 19) .....		<input type="text"/>	<b>15</b>
Chef de cuisine (3-5) .....	<b>10</b> <b>25</b> <b>60 ou 80</b>	<input type="text"/>	<b>50</b>
Chef de cuisine (6-9) .....		<input type="text"/>	<b>50</b>
Chef de cuisine (10-19) .....		<input type="text"/>	<b>50</b>

**Définition du métier**

Le responsable logistique niveau 2 assure la responsabilité et la coordination des personnels des services logistiques.

**Dispositions spécifiques**

Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément métier de 15 points.  
 Lorsqu'il exerce en qualité de chef de cuisine ou de contremaître, il bénéficie d'un complément métier de 50 points.  
 Lorsqu'il exerce en qualité de surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément métier de 60 points.  
 Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de buanderie, contremaître ou surveillant d'entretien, il bénéficie d'un complément encadrement de :  
 - 25 points lorsqu'il encadre de 3 à 9 salariés E.T.P.,  
 - 50 points lorsqu'il encadre 10 à 15 salariés E.T.P.,  
 - 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.  
 Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de sous-chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :  
 - 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,  
 - 50 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,  
 - 60 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.  
 Lorsque le responsable logistique niveau 2 exerce en qualité de chef de cuisine, il bénéficie d'un complément encadrement de :  
 - 10 points lorsqu'il encadre de 3 à 5 salariés E.T.P.,  
 - 25 points lorsqu'il encadre de 6 à 9 salariés E.T.P.,  
 - 60 points lorsqu'il encadre de 10 à 15 salariés E.T.P.,  
 - 80 points lorsqu'il encadre plus de 15 salariés E.T.P.

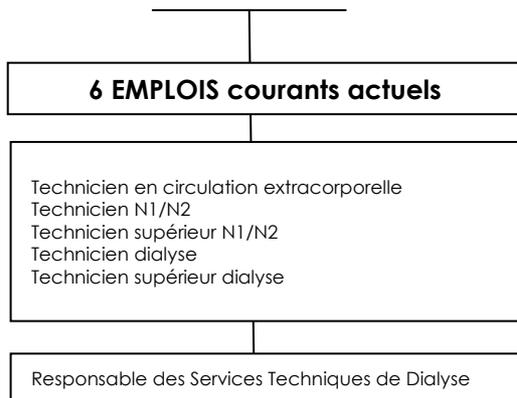
**FILIERE : LOGISTIQUE**

**Regroupement 4.5**

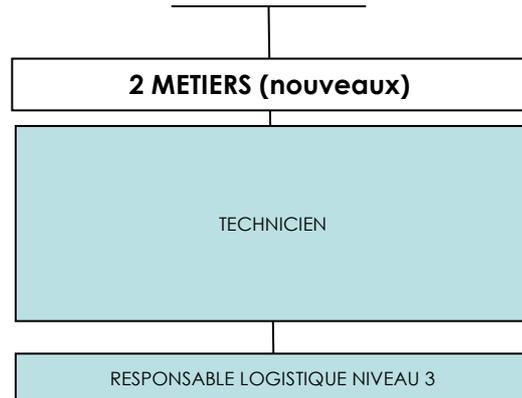
**REGROUPEMENT DE METIERS**

**TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES**

Sont rattachés à ce regroupement



Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité. Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité. Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

**COEFFICIENT DE REFERENCE 392**


**TECHNICIEN**
**Coef. Réf. 392**
**REGROUPEMENT**
**TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Technicien en circulation extracorporelle .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien supérieur .....	<input type="text"/>	<b>36</b>	<input type="text"/>
Technicien dialyse .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Technicien supérieur dialyse .....	<input type="text"/>	<b>36</b>	<input type="text"/>

**Définition du métier**

Le technicien procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents.

**Conditions d'accès au métier**

Le technicien est titulaire au moins d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité.

**Dispositions spécifiques**

Lorsque le technicien est titulaire d'un B.T.S., d'un D.U.T. ou d'un diplôme professionnel de niveau Bac + 2 dans sa spécialité, il bénéficie d'un complément diplôme de 36 points.

Le technicien encadrant au moins deux secteurs spécialisés d'un service technique ou exerçant ses fonctions à titre exclusif, en génie thermique ou dans le domaine biomédical, bénéficie d'une prime fonctionnelle de 14 points.

## RESPONSABLE LOGISTIQUE - NIVEAU 3

**Coef. Réf. 392**

### REGROUPEMENT

### TECHNICIEN DES SERVICES LOGISTIQUES

Responsable des Services Techniques de Dialyse .....

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

**102**

#### Définition du métier

Le responsable logistique niveau 3 assure la responsabilité et la coordination des techniciens des services logistiques spécialisés en dialyse.

#### Conditions d'accès au métier

Il est titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S. électronique ou similaire et possède une expérience professionnelle de cinq ans au minimum.

#### Dispositions spécifiques

Le responsable logistique niveau 3 bénéficie d'un complément métier de 102 points.

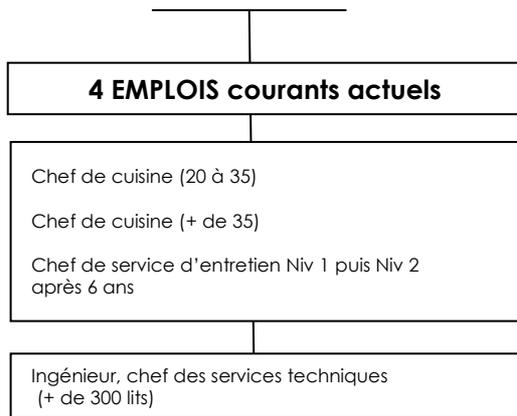


**FILIERE : LOGISTIQUE - Cadres**

**Regroupement 4.6**

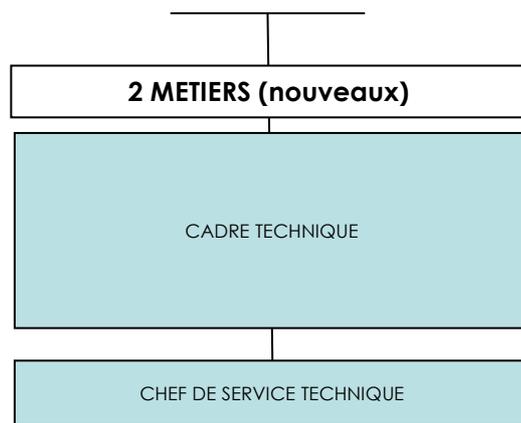
**REGROUPEMENT DE METIERS**

Sont rattachés à ce regroupement



**CADRES LOGISTIQUES**

Qui correspondent à



Critères de regroupement

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique.


**CADRE TECHNIQUE**
**Coef. Réf. 460**
**REGROUPEMENT**
**CADRES LOGISTIQUES**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Chef de cuisine (20 à 35) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chef de cuisine (+ de 35) .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>39</b>
Chef du service d'entretien .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<b>33</b>

**Définition du métier**

Le cadre technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (cuisine, entretien...).

**Conditions d'accès au métier**

Pour être recruté en qualité de cadre technique, le salarié est titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 3 ou d'un diplôme de niveau Bac + 2 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

**Dispositions spécifiques**

Le cadre technique chargé du service d'entretien bénéficie d'un complément métier de 33 points. Le cadre technique chargé d'une cuisine de plus de 35 salariés bénéficie d'un complément métier de 39 points.

## CHEF DE SERVICE TECHNIQUE

Coef. Réf. 716

### REGROUPEMENT

### CADRES LOGISTIQUES

Ingénieur, chef des services techniques .....

Complément encadrement

Complément diplôme

Complément métier

#### Définition du métier

Le chef de service technique coordonne l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention (entretien,...) dans les établissements de plus de 300 lits ou de plus de 300 E.T.P.

#### Conditions d'accès au métier

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 4 ou bien d'un diplôme de niveau Bac + 3 et justifier d'une expérience de la fonction d'au moins 3 ans.



## A1.2 – CLASSEMENT DES MEDECINS, PHARMACIENS, BIOLOGISTES ET SAGES-FEMMES

### A1.2.1 – Classement des médecins, pharmaciens et biologistes

#### A1.2.1.1 Rémunération

La rémunération des médecins, pharmaciens et biologistes est constituée :

- d'un coefficient de référence incluant l'incidence des mesures prises pour les praticiens hospitaliers,
- s'il y a lieu, de complément en points pour spécialité, pour les médecins spécialistes et les biologistes,
- s'il y a lieu, de complément en points pour les anciens chefs de clinique, anciens internes de centres hospitaliers régionaux ou biologistes,
- s'il y a lieu, de complément d'encadrement pour les médecins chefs, biologistes chefs et pharmaciens chefs,
- s'il y a lieu, de complément fonctionnel,
- s'il y a lieu, de complément reclassement,
- d'une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 %,
- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 %,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle.
- de la prime décentralisée d'un montant global de 5 % quel que soit le secteur dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.

Ces modalités d'attribution doivent être conformes aux codes de déontologie les concernant.

Le montant global de la prime décentralisée du corps médical est versée, reliquat compris, au seul corps médical.

### A1.2.1.2 - Bonifications

Une bonification de 30 à 180 points peut être éventuellement attribuée par le conseil d'administration au vu des éléments indicatifs ci-dessous :

- intérim par un médecin du médecin chef de service, du médecin chef d'établissement ou du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- intérim par le médecin chef de service du médecin-directeur pendant plus de huit jours et jusqu'à un mois,
- gestion par un médecin-directeur d'un établissement de plus de 500 lits,
- prise en charge d'un service présentant des difficultés particulières,
- responsabilités particulières assurées dans l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement,
- prise en compte des caractéristiques du poste occupé faisant apparaître une charge particulièrement lourde,
- acquisition par un médecin des titres, à l'exclusion de la qualification dans la spécialité pour laquelle il est engagé, lui conférant une compétence particulière dont l'établissement est susceptible de bénéficier ou ayant effectué un travail présentant un intérêt scientifique.

Pour ce qui les concerne et par analogie aux éléments indicatifs ci-dessus, les pharmaciens et biologistes peuvent bénéficier de cette bonification.

Ces points sont liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

### **A1.2.2 – Classement des sages-femmes**

La rémunération des sages-femmes est constituée :

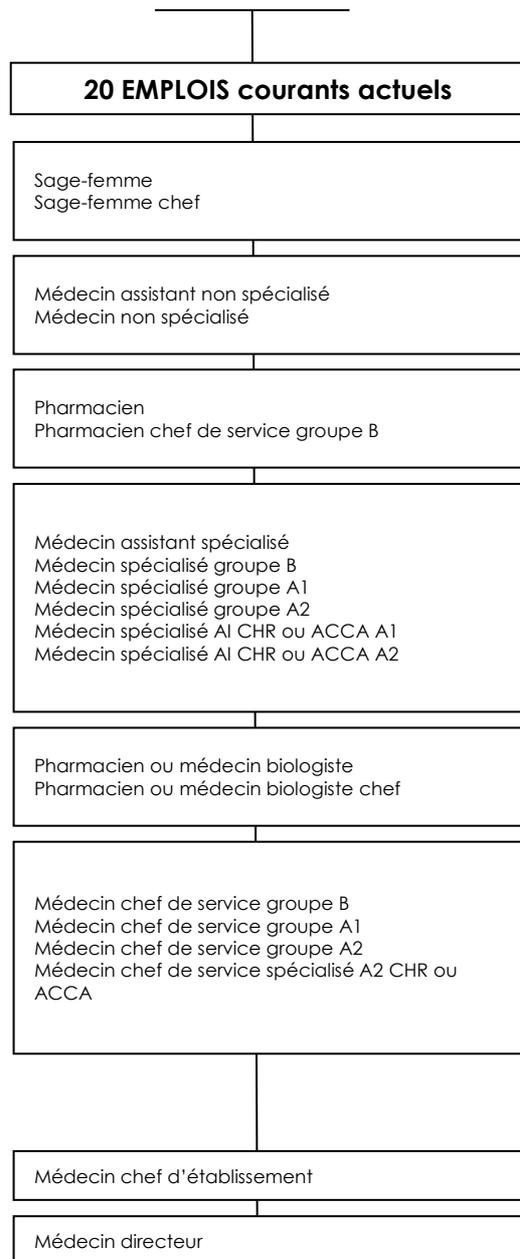
- d'un coefficient de référence,
- s'il y a lieu, d'un complément d'encadrement,
- d'une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans dans la limite de 30 %,
- d'une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans dans la limite de 20 %,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- de la prime décentralisée dont les modalités d'attribution et de versement sont établies dans les conditions définies à l'article A3.1.



## FILIERE : MEDICALE - CADRES

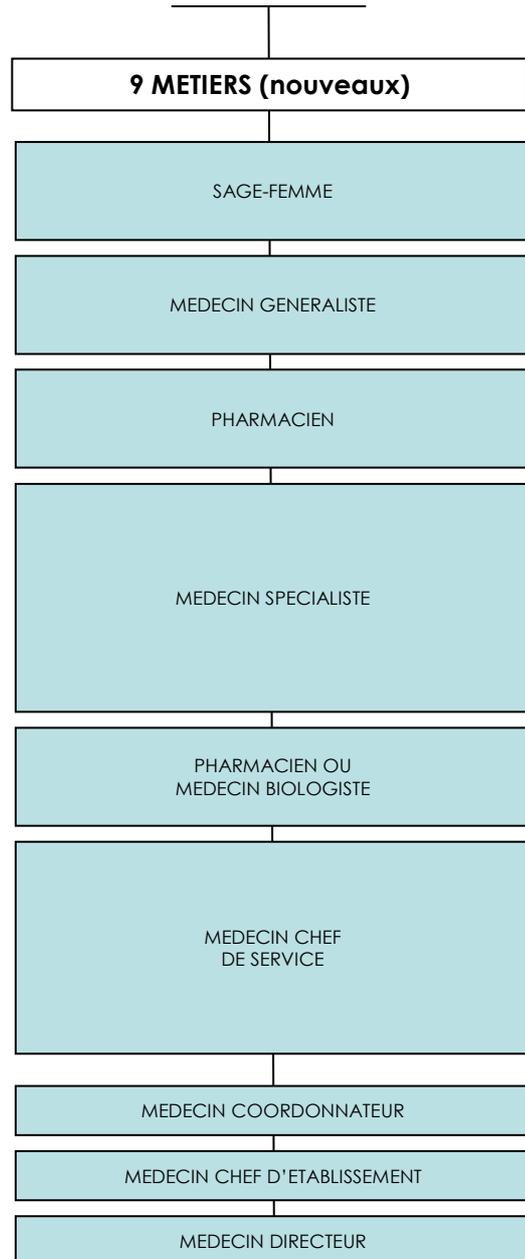
### REGROUPEMENT DE METIERS

Sont rattachés à ce regroupement



### CADRES MEDICAUX

Qui correspondent à




**SAGE-FEMME**
**Coef. Réf. 515**
**REGROUPEMENT**
**CADRES MEDICAUX**

	Complément encadrement	Complément diplôme	Complément métier
Sage-femme .....			
Sage-femme chef .....	<b>20</b>		
Sage-femme coordonnatrice générale .....	<b>50</b>		

**Définition du métier**

La sage-femme exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

**Conditions d'accès au métier**

La sage-femme doit justifier des diplômes, certificats et titres requis en application du Code de la Santé Publique.

**Dispositions spécifiques**

La sage-femme coordonnatrice encadre au moins 8 sages-femmes E.T.P. ou au moins 15 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 20 points.  
 La sage-femme coordonnatrice générale encadre au moins 24 sages-femmes E.T.P. ou au moins 45 salariés E.T.P. dans les catégories suivantes (sages-femmes, infirmiers spécialisés ou non, aides-soignants et auxiliaires de puériculture) et bénéficie d'un complément encadrement de 50 points.

## MEDECIN GENERALISTE

Coef. Réf. 937

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant non spécialisé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Médecin non spécialisé .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le médecin généraliste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.  
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

#### Conditions d'accès au métier

Le médecin généraliste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.



## PHARMACIEN

Coef. Réf. 937

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien .....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pharmacien chef de service groupe B .....	<input type="text"/>	160	<input type="text"/>	90	<input type="text"/>

#### Définition du métier

Le pharmacien délivre les médicaments, vérifie leur compatibilité ainsi que les bons de délivrance. Il gère les stocks de la pharmacie.

#### Conditions d'accès au métier

Le pharmacien doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

#### Dispositions spécifiques

Le pharmacien encadrant aux moins deux pharmaciens E.T.P. bénéficie d'un complément encadrement de 160 points et d'un complément fonctionnel de 90 points.


**MEDECIN SPECIALISTE**
**Coef. Réf. 937**
**REGROUPEMENT**
**CADRES MEDICAUX**

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin assistant spécialisé .....	100				
Médecin spécialisé groupe B .....	100				
Médecin spécialisé groupe A1 .....	100			35	
Médecin spécialisé groupe A2 .....	100			35	40
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1 .....	100		170	35	
Médecin spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2 .....	100		170	35	40

**Définition du métier**

Le médecin spécialiste diagnostique, prévient et soigne les affections médicales, chirurgicales de l'enfant, de l'adulte et des personnes âgées.  
Il est spécialisé dans la pathologie d'un seul organe ou domaine, dans un type de soins ou dans un type de patients.  
Il peut, par ailleurs, être en charge du département d'information médicale.

**Conditions d'accès au métier**

Le médecin spécialiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.  
Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

**Dispositions spécifiques**

Le médecin spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.  
Lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant), il bénéficie d'un complément ACCA ou ancien interne C.H.R. de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.  
Le médecin spécialisé exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.  
Le médecin spécialisé (groupe A2 ou ancien interne de C.H.R. ou ACCA groupe A2) bénéficie, à l'occasion du reclassement, d'un complément reclassement de 40 points majorant son coefficient de référence.



## MEDECIN OU PHARMACIEN BIOLOGISTE

Coef. Réf. 937

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Pharmacien ou médecin biologiste .....	100		170	35	40
Pharmacien ou médecin biologiste chef .....	100	160	170	130	

#### Définition du métier

Le pharmacien biologiste participe au diagnostic, au traitement et à la prévention des maladies, en effectuant ou en faisant effectuer sous sa responsabilité des analyses médicales qu'il interprète.

#### Conditions d'accès au métier

Le pharmacien biologiste doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

#### Dispositions spécifiques

Le pharmacien biologiste, titulaire de 4 C.E.S. bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points. En outre, lorsqu'il a validé deux années de clinicat (ancien chef de clinique assistant) il bénéficie d'un complément ACCA ou AI CHR de 170 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie d'un complément fonctionnel de 35 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste chef bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le pharmacien ou médecin biologiste bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément reclassement de 40 points, majorant son coefficient de référence.

Le pharmacien biologiste chef bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.



## MEDECIN CHEF DE SERVICE

Coef. Réf. 937

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

	Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
Médecin chef de service groupe B .....		160			
Médecin chef de service groupe A1 .....	100 si les conditions sont remplies	160		130	
Médecin chef de service groupe A2 .....		160		130	40
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A1....		160	170	130	
Médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA A2....		160	170	130	40

#### Définition du métier

Le médecin chef de service exerce par délégation la direction médicale effective de son service, à l'exclusion de la direction administrative. Il est responsable devant le médecin-directeur ou le médecin chef d'établissement lorsqu'il y en a un et, dans le cas contraire, devant la direction de l'organisme gestionnaire. Chaque fois qu'il s'agira d'un service de spécialité, le médecin chef de service devra être muni de la qualification correspondante au regard de la législation (qu'il s'agisse d'une qualification sur titre ou après justification d'un certificat d'études spéciales).

#### Conditions d'accès au métier

Pour accéder au métier de médecin chef de service, le médecin doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

Il doit, en outre, faire l'objet d'une nomination par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire.

Pour pouvoir être reconnu ancien interne de C.H.R., le médecin doit avoir passé le concours de l'internat existant sous le régime antérieur à la Loi n°82-1098 du 23 décembre 1982 modifiée ou, en ce qui concerne le praticien issu de l'internat mis en place par la Loi du 23 décembre 1982 modifiée et donnant accès au troisième cycle de médecine spécialisée, il doit avoir validé deux années de clinicat.

#### Dispositions spécifiques

Le médecin chef de service spécialiste bénéficie d'un complément de spécialité de 100 points.  
Le médecin chef de service spécialisé ancien interne de C.H.R. ou ACCA bénéficie d'un complément C.H.R. ou ACCA de 170 points dès lors qu'il exerce en court séjour.

Le médecin chef de service bénéficie d'un complément encadrement de 160 points.

Le médecin chef de service exerçant en court séjour bénéficie d'un complément fonctionnel de 130 points.

Le médecin chef de service spécialisé Groupe A2 ou ancien interne C.H.R. ou ACCA A2 bénéficie à l'occasion du reclassement d'un complément de 40 points majorant le coefficient de référence.



## MEDECIN COORDONNATEUR

Coef. Réf. 937

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
			50	

#### Définition du métier

Le médecin coordonnateur coordonne des médecins salariés ou libéraux.

#### Conditions d'accès au métier

Le médecin coordonnateur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

#### Dispositions spécifiques

Le médecin coordonnateur bénéficie d'un complément fonctionnel de 50 points.



## MEDECIN CHEF D'ETABLISSEMENT

Coef. Réf. 1260

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

Médecin chef  
d'établissement .....

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Définition du métier

Le médecin chef d'établissement a, sous l'autorité du Conseil d'administration (ou du Directeur par délégation) de l'organisme qui gère l'établissement la responsabilité de tous les services médicaux de l'établissement et la direction effective de tout ou partie de ces services, à l'exclusion de la direction administrative.

#### Conditions d'accès au métier

Le médecin chef d'établissement doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

## MEDECIN DIRECTEUR

Coef. Réf. 1325

### REGROUPEMENT

### CADRES MEDICAUX

Médecin directeur .....

Complément spécialité	Complément encadrement	Complément ACCA	Complément fonctionnel	Complément reclassement
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Définition du métier

Le médecin directeur a, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'organisme qui gère l'établissement, la responsabilité de l'ensemble des services médicaux et administratifs, dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il exerce la direction médicale effective de tous les services, à l'exclusion de ceux qui sont par délégation, confiés à un médecin chef de service.

#### Conditions d'accès au métier

Le médecin directeur doit justifier des diplômes, certificats ou autres titres requis par le Code de la santé publique.

### **A1.3 – CLASSEMENT DES DIRECTEURS- GÉNÉRAUX, DIRECTEURS, DIRECTEURS-ADJOINTS OU GESTIONNAIRES**

En règle générale, il ne peut être créé d'emploi de directeur-adjoint ou de gestionnaire dans les établissements comptant moins de 100 lits agréés ou assimilés.

Exceptionnellement, il en sera différemment dans certains cas particuliers, notamment lorsque les fonctions de directeur seront exercées par un médecin-directeur.

La rémunération des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints ou gestionnaires comporte :

- un coefficient de référence,
- une majoration spécifique de 1 % par an pendant 20 ans,
- une prime d'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans,
- s'il y a lieu, de l'indemnité de carrière,
- s'il y a lieu, de l'indemnité différentielle,
- le cas échéant, des points supplémentaires pour sujétions spéciales,
- une prime décentralisée de 5 % quel que soit le secteur attribuée dans les conditions définies à l'article A3.1.

#### **A1.3.1 – Coefficient de référence**

Le coefficient de référence (y) est calculé tous les trois ans en tenant compte des charges de la classe 6 du dernier exercice clos en millions d'euros, concernant l'ensemble des activités y compris de production, selon la formule suivante :

$$y = \frac{32\,562 [(CA\ n-1)^{0,1671}]}{12 \times 4,151}$$

Pour les établissements sous Objectif Quantifié National, les charges visées ci-dessus sont majorées des produits enregistrés en classe 4 correspondant aux prothèses et produits sanguins ainsi que des honoraires des praticiens, radiologues, biologistes et auxiliaires médicaux.

Les charges visées ci-dessus sont affectées d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 0,84 millions d'euros et à 70 millions d'euros.

Pour les directeurs-adjoints ou gestionnaires et les gestionnaires économes des foyers logements, la rémunération de base visée ci-dessus est affectée d'un coefficient égal à 0,85.

### **A1.3.2 – Points supplémentaires pour sujétions spéciales**

Pour tenir compte de responsabilités, de compétences ou de qualifications particulières, ainsi que de sujétions spéciales, les Conseils d'administration ont la faculté d'attribuer de 20 à 90 points supplémentaires.

Les directeurs généraux responsables devant le Conseil d'administration de l'ensemble des établissements bénéficient desdits points supplémentaires.

## A.1.4 - CLASSEMENT DES EMPLOIS EN CADRE D'EXTINCTION PAR FILIERES

### FILIERE SOIGNANTE :

- Aide-soignant non diplômé (351)
- Laborantin non diplômé (337)
- Manipulateur radio non diplômé (364)
- Infirmier auxiliaire (337)
- Manipulateur en électro-cardiologie (337)
- Aide- préparateur en pharmacie (354)
- Manipulateur E.E.G. (364)
- Secrétaire médical non diplômé (329)
- Secrétaire médical qualifié non diplômé (345)
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans (449)
- Infirmier breveté sana (474)
- Infirmier manipulateur radio diplômé (532)
- Infirmier général stagiaire (603) \*

### FILIERE EDUCATIVE ET SOCIALE :

- Moniteur (339)
- Instituteur titulaire du B.E. ou Bac (378)
- Moniteur d'éducation physique ou sportive (378)
- Professeur- adjoint d'éducation physique ou sportive (435)
- Instituteur titulaire du C.A.P. (435)
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé (394)
- Jardinière d'enfants spécialisée (462)
- Educateur technique spécialisé assimilé (479)
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres (465) \*
- Moniteur chef, Chef de travaux, Directeur- adjoint technique (452) \*
- Educateur technique chef assimilé (462) \*
- Assistant social moniteur d'école (465) \*

**FILIERE ADMINISTRATIVE :**

- Secrétaire de direction (354)
- Perforeur (329)
- Vérifieur (343)
- Encodeur et opérateur sur terminal N1, N2 (345)
- Moniteur perforateur (345)
- Pupitreur N1 (337)
- Pupitreur N2 (364)
- Pupitreur N3 (386)
- Dactylo et dactylo qualifié (329)
- Sténo-dactylo et sténo dactylo qualifié (343)
- Programmeur assembleur (448)
- Dépensier (448)
- Préparateur de travaux N1, N2 (396)
- Chef d'exploitation (420)
- Chef préparateur de travaux (429)
- Chef pupitreur (429)
- Programmeur d'étude N1, N2, N3 (429)
- Chef programmeur (494) \*
- Chef de service informatique N2 (gros système) (913) \*
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) (1017) \*
- Chef-adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) (925) \*
- Chef-adjoint de service informatique (gros système) (809) \*

**FILIERE LOGISTIQUE :**

- Employé de laboratoire (291) <sup>(1)</sup>
- Serveur (291) <sup>(1)</sup>
- Agent psychiatrique (312)
- Chauffeur de chaudière basse pression (312)
- Repasseuse de linge (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N1 (329)
- Chauffeur de chaudière haute pression N2 (339).

(1) Cet emploi se voit affecté d'un coefficient égal à 306 dès lors que le salarié exécute pendant au moins la moitié de son temps ses tâches au contact des usagers ou dès lors qu'il compte sept ans d'exercice de l'emploi.

\* Salariés relevant de la catégorie cadre.

## ANNEXE N°II

# LISTE DES EMPLOIS DE CADRES ET DE MAITRISE

## COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

### A2.1 - CADRES ET CADRES ASSIMILES

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 ci-dessous :

#### A2.1.1 - Cadres dirigeants

- Directeur général
- Directeur d'établissement
- Médecin-directeur
- Médecin chef d'établissement
- Directeur-adjoint ou gestionnaire

#### A2.1.2 - Cadres administratifs et de gestion et cadres logistiques

- Chef de service administratif Niveau 1
- Chef de service administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 1
- Cadre administratif Niveau 2
- Cadre administratif Niveau 3
- Cadre informaticien Niveau 1
- Cadre informaticien Niveau 2
- Chef de bureau
- Cadre technique
- Chef des services techniques
- Chef de service informatique N2 (gros système) \*
- Chef de service informatique N2 (gros système, plus de 500 lits) \*
- Chef- adjoint de service informatique (gros système, plus de 500 lits) \*
- Chef- adjoint de service informatique (gros système) \*
- Chef programmeur \*

(\*) Emplois en cadre d'extinction

### **A2.1.3 – Cadres médicaux**

- Médecin chef de service
- Pharmacien ou médecin biologiste
- Médecin spécialiste
- Médecin généraliste
- Pharmacien
- Médecin coordonnateur
- Sage-femme

### **A2.1.4 – Cadres de santé**

- Psychologue
- Cadre infirmier
- Cadre de l'enseignement de santé
- Cadre rééducateur
- Cadre médico-technique
- Infirmier général stagiaire \*

### **A2.1.5 – Cadres sociaux et éducatifs**

- Cadre petite enfance
- Cadre social
- Cadre éducatif
- Cadre pédagogique
- Assistant social principal ayant plus de 4 assistants sociaux et au maximum 9 assistants sociaux sous ses ordres \*
- Moniteur chef, chef de travaux, directeur-adjoint technique \*
- Educateur technique chef assimilé \*

(\*) Emplois en cadre d'extinction

## A2.2 - AGENTS DE MAÎTRISE OU ASSIMILÉS

Sont classés agent de maîtrise ou assimilés, pour la désignation des délégués du personnel et des membres des Comités d'entreprise, les salariés classés dans les métiers ci-dessous :

- Rédacteur
- Secrétaire de direction
- Comptable
- Assistant des services économiques
- Informaticien
- Responsable infirmier
- Assistant social
- Enseignant spécialisé
- Responsable logistique Niveau 1
- Responsable logistique Niveau 2
- Responsable logistique Niveau 3
- Responsable médico-technique
- Responsable rééducateur
- Dépensier \*

## A2.3 - COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

En vue de permettre la seule application des dispositions de l'Article 36 de l'Annexe n° 1 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 :

### A2.3.1 - Coefficient hiérarchique - 255

- Infirmier D.E. ou autorisé
- Infirmier psychiatrique
- Infirmier breveté sana \*
- Pupitreux Niveau 3 \*
- Préparateur de travaux Niveau 1 \*

### A2.3.2 - Coefficient hiérarchique - 272

- Manipulateur d'électro-radiologie médicale
- Educateur sportif
- Technicien de laboratoire non diplômé après 7 ans \*
- Professeur adjoint EPS \*
- Educateur technique spécialisé non diplômé et non assimilé \*
- Instituteur titulaire du C.A.P. \*
- Préparateur de travaux Niveau 2 \*

(\*) Emplois en cadre d'extinction

### A2.3.3 - Coefficient hiérarchique - 281

- 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 \*
- Jardinière d'enfants spécialisée \*
- Educateur technique spécialisé assimilé \*
- Chef préparateur de travaux \*
- Chef d'exploitation \*
- Programmeur d'études Niveau 1 – Niveau 2 \*
- Chef pupitreur \*

### A2.3.4 - Coefficient hiérarchique - 295

- 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 2
- Assistant social moniteur d'école \*
- Dépensier \*
- Programmeur d'études Niveau 3 \*

(\*) Emplois en cadre d'extinction

## ANNEXE N°III

# INDEMNITES ET PRIMES AVANTAGES EN NATURE

### A3.1 – PRIME DECENTRALISEE

#### A3.1.1 – Salariés concernés

Une prime annuelle décentralisée est versée à l'ensemble des salariés des établissements appliquant la présente Convention, à l'exclusion des salariés non qualifiés embauchés en contrat emplois-jeunes dont la rémunération fixe intègre d'ores et déjà cet élément.

#### A3.1.2 – Montant brut global des primes versées

Le montant brut global à répartir entre les salariés concernés est égal à 5 % de la masse des salaires bruts.

Dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient de congés trimestriels, il est égal à 3 %.

Par accord d'entreprise ou d'établissement agréé, il pourra être décidé dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de passer de la prime de 5 % à la prime de 3 % majorée des congés supplémentaires et réciproquement.

Il y a lieu de distinguer d'une part, la masse des salaires bruts de l'ensemble des salariés autre que celle des personnels visés au titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, la masse des salaires bruts des médecins, biologistes et pharmaciens.

Il est entendu que l'élément de décentralisation à verser à ces personnels est calculé sur leur seule masse salariale brute.

En cas d'abattement de la prime décentralisée dans les conditions prévues à l'article A3.1.3, le reliquat de chacune des masses est réparti entre les salariés concernés, à savoir les médecins, pharmaciens, biologistes, d'une part, et les autres personnels, y compris les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, d'autre part.

#### A3.1.3 – Modalités d'attribution et de versement

Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement dans un protocole entre l'employeur :

- Et le(s) délégué(s) syndical(aux). Ces modalités sont préalablement soumises à la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du conseil d'entreprise ou du conseil d'établissement conventionnel,
- A défaut de délégué(s) syndical(aux), ces modalités sont convenues avec le(s) salarié(s) mandaté(s). Ces modalités sont préalablement soumises à la consultation du comité d'entreprise



ou d'établissement ou, à défaut, du conseil d'entreprise ou du conseil d'établissement conventionnel,

- A défaut de salarié(s) mandaté(s), ces modalités sont convenues avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou le conseil d'établissement conventionnel,

- A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou de conseil d'établissement conventionnel, ces modalités doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Ces modalités ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée telles que précisées ci-dessus concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens. S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

Le protocole visé ci-dessus ne constitue pas un accord d'entreprise au sens du Code du travail. Il n'est pas soumis à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du Code de l'action sociale et des familles.

#### **A3.1.4 – Critère supplétif de versement de la prime**

A défaut de protocole, le dispositif national suivant est appliqué : il est versé globalement à chaque salarié une prime annuelle de 5% de son salaire brut (3% dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels les salariés bénéficient des congés supplémentaires) dont le critère de distribution est le non-absentéisme.

En cas d'absence, il est instauré un abattement de 1/60<sup>e</sup> de la prime annuelle par jour d'absence.

Toutefois, les six premiers jours d'absence intervenant au cours d'une année civile ne donnent pas lieu à abattement.

S'il n'a pas été convenu des modalités et de périodicité de versement de la prime décentralisée dans les conditions fixées à l'article A3.1.3, le montant du reliquat résultant de la minoration de la prime décentralisée est versé uniformément à l'ensemble des salariés n'ayant pas subi de minoration, au prorata de leur temps de travail. Il y a lieu de distinguer, d'une part, le montant du reliquat dû à l'ensemble des salariés autres que les personnels visés au titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et, d'autre part, le montant du reliquat dû aux médecins, biologistes et pharmaciens.

#### **A3.1.5 – Absences n'entraînant pas abattement**

Il est entendu que les absences suivantes ne donneront pas lieu à abattement :

- absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels,
- périodes de congés payés,
- absences autorisées dont bénéficient les délégués syndicaux et les représentants du personnel au titre des dispositions légales et conventionnelles,
- absences pour congés de maternité ou d'adoption, tels que définis à l'article 12.01 de la présente Convention,
- absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles survenus ou contractées dans l'établissement,



- absences pour accidents du trajet assimilés à des accidents du travail par la Sécurité Sociale,
- périodes pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux,
- périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé de formation rémunéré, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- congés de courte durée prévus aux Articles 11.02, 11.03 et 11.04 de la présente Convention,
- jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail,
- congé paternité,
- absences pour participation à un jury d'assises.

## A3.2 – INDEMNITES POUR TRAVAIL DE NUIT

### A3.2.1 – Salariés assurant un service normal

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

### A3.2.2 – Salariés assurant un travail effectif

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point.

## A3.3 – INDEMNITE POUR TRAVAIL EFFECTUE LES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Les salariés fournissant pour sa totalité un travail effectif pendant le dimanche ou les jours fériés, dans le cadre de la durée normale de ce travail, percevront une indemnité de sujétion spéciale égale à 12,32 points CCN51 pour 8 heures de travail. Si la durée de ce travail est différente de 8 heures, le montant de l'indemnité est fixé à 1,54 point CCN51 par heure ou fraction d'heure.

Cette indemnité sera également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour, au prorata du temps de travail effectué un dimanche ou un jour férié.

## A3.4 – PRIMES DIVERSES

### A3.4.1 – Indemnités diverses <sup>1</sup>

Aux salaires définis au Titre 8 de la Convention, s'ajoutent :

- a) Pour les coursiers, une indemnité égale à la valeur d'une paire de chaussures, usage travail, par année de service ;
- b) Pour les cyclistes, une indemnité égale à 2% du salaire de base ;
- c) Pour les ouvriers utilisant leurs outils personnels au service de l'établissement, une indemnité égale à 3% du salaire de base perçu par ces ouvriers ;
- d) Pour le concierge assurant la chauffe de l'établissement, et pendant la période de chauffage, une indemnité égale à 10% de son salaire.

<sup>1</sup> Ces indemnités sont placées en cadre d'extinction à compter de la date d'application du présent avenant.



Seuls les salariés en place à la date d'application du présent avenant et percevant lesdites indemnités continuent à en bénéficier. En revanche, ces indemnités ne peuvent être versées aux nouveaux salariés.

### **A3.4.2 – Prime d'internat**

A3.4.2.1 – Prime d'internat de 5 % dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés.

La prime d'internat est attribuée aux personnels subissant dans le mois considéré au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessous :

- surveillance de nuit (responsabilité de surveillance nocturne),
- travail le dimanche ou les jours fériés,
- travail effectué au-delà de 20 heures.

La prime d'internat sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins trois contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime d'internat est égal à 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

A3.4.2.2 – Prime d'internat de 3 % dans les autres établissements

Une prime d'internat, égale à 3 % de leur salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement, est attribuée aux personnels éducatifs subissant des sujétions d'internat.

### **A3.4.3 – Prime pour contraintes conventionnelles particulières dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés**

Une prime pour contraintes conventionnelles particulières est attribuée aux personnels subissant, dans le mois considéré, au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessous :

- trois prises de travail jour,
- période de travail d'une durée inférieure à 3 heures,
- amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures,
- durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures.

De plus, les modifications du tableau de service intervenant au cours d'une quatorzaine équivaldront pour toute la durée de la quatorzaine forfaitairement à une contrainte particulière.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières sera également attribuée aux personnels ayant subi au moins quatre contraintes quelconques parmi celles énoncées ci-dessus en moyenne sur les six derniers mois ; pour les salariés dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieure à six mois, la moyenne sera calculée sur leur ancienneté réelle appréciée en mois.

Le montant de la prime pour contraintes conventionnelles particulières est égal à 5 % du salaire de base majoré de l'ancienneté, des éventuelles primes fonctionnelles et, le cas échéant, de l'indemnité différentielle de remplacement.

La prime pour contraintes conventionnelles particulières est cumulable avec la prime d'internat.



#### **A3.4.4 – Primes fonctionnelles**

Les responsables de pouponnières exerçant dans les pouponnières du secteur social bénéficient d'une prime fonctionnelle de 14 points.

Les salariés exerçant des fonctions de gérant de tutelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés exerçant la fonction de secrétaire du directeur d'un établissement de plus de 100 lits ou 100 E.T.P. bénéficient d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Les salariés autres qu'infirmiers qui exercent des fonctions à titre exclusif dans le domaine de la circulation extracorporelle bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, les chefs de bureau visés à l'article A2.1.2, responsables dans les directions chargées des ressources humaines de la gestion administrative des personnels, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 12 points.

Les salariés non visés à l'article A2.1.2, responsables d'un secteur global d'activité et encadrant au moins deux contremaîtres, bénéficient d'une prime fonctionnelle de 15 points.

#### **A3.4.5 – Responsabilité d'espèces**

L'établissement souscrit, au bénéfice des salariés ayant la responsabilité d'espèces, une assurance spécifique.

### **A3.5 – AVANTAGES SPECIAUX ACCORDES AUX CONCIERGES**

- a) Dans les établissements où le concierge assure, en plus de son poste de jour, un service continu de nuit (sauf le jour de repos hebdomadaire légal et les congés légaux prévus dans la Convention), il bénéficiera, en plus du congé annuel légal, d'un congé annuel compensateur payé de quinze jours (ou d'un indemnité équivalente).
- b) Dans le cas d'un ménage où seul un des conjoints tient le poste de concierge, si l'autre conjoint doit assurer son remplacement à la loge (standard ou téléphone, ouverture des portes, contrôle des entrées et sorties), sans que ces tâches justifient un emploi permanent, il percevra une indemnité de remplacement établie d'après le salaire de base de l'emploi.

### **A3.6 – AVANTAGES EN NATURE**

#### **A3.6.1 – Nourriture**

A3.6.1.1 – Salarié ayant droit à deux repas gratuits par jour

Ont droit tous les jours à deux repas gratuits les salariés assurant les fonctions de :

- Chefs de partie (saucier, entremetier, pâtissier),
- Cuisiniers qualifiés,
- Cuisiniers, sous-chefs de cuisine,
- Cuisiniers, chefs de cuisine.

#### A3.6.1.2 – Salariés ayant droit éventuellement à un ou deux repas par jour

Ont droit à la gratuité du repas pour les seuls jours où il se trouvent, en raison de leurs horaires de travail, sur le lieu de travail aux heures du repas, les salariés assurant les fonctions de :

- Garçon ou fille de cuisine,
- Tournant et, éventuellement cafetier,
- Plongeur,
- Commis de cuisine,
- Boucher qualifié,
- Charcutier qualifié.

#### A3.6.1.3 – Salariés du secteur de l'Enfance Inadaptée

Lorsqu'ils sont chargés d'assurer une action éducative en prenant leurs repas à la table des enfants, les salariés énumérés ci-après bénéficient de la gratuité de ces repas :

- les salariés visés à l'annexe n°5 à la Convention,
- les A.M.P. et salariés assimilés,
- les moniteurs-éducateurs,
- les éducateurs spécialisés et les éducateurs petite enfance,
- les cadres petite enfance et les cadres éducatifs assurant des fonctions d'éducateurs chefs.

### **A3.6.2 – Logement**

#### A3.6.2.1 – Concierge

Le concierge est logé, chauffé et éclairé gratuitement.

#### A3.6.2.2 – Instituteurs et enseignants spécialisés

Les instituteurs et les enseignants spécialisés visés à la présente Convention ont droit au logement gratuit.

En cas d'impossibilité de leur fournir le logement gratuit auquel ils ont droit, ils percevront une indemnité égale à 30 points.

## **A3.7 – INDEMNITES COMPENSATRICES DE FRAIS DE DEPLACEMENT**

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

### **A3.7.1 – Indemnités pour frais de repas et de découcher**

#### A3.7.1.1 – Taux des indemnités

- 1 repas (de midi ou du soir) : 2,5 points
- 1 découcher (chambre + petit déjeuner) : 5 points.



### A3.7.1.2. – Conditions d'attribution

Pour l'application des dispositions de l'Article A3.7.1.1. ci-dessus, les heures d'absence ci-après sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi,
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir,
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

### A3.7.2. – Indemnités pour frais de transport

#### A3.7.2.1. – Transport par chemin de fer

Les frais de transport par chemin de fer sont remboursés sur les bases suivantes :

- tarif 1<sup>ère</sup> classe S.N.C.F. : cadres,
- tarif 2<sup>ème</sup> classe S.N.C.F. : autres personnels.

Ces remboursements sont effectués sur la base de la dépense effectuée, compte tenu des permis ou cartes de réduction dont bénéficient les intéressés à titre personnel.

#### A3.7.2.2. – Utilisation d'une voiture personnelle\*

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité aux taux ci-après par kilomètre parcouru :

5 CV et moins.....	€/0,52
6 CV et plus.....	€/0,62

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés ci-dessus visés ont droit – en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées par application du 2<sup>e</sup> ou du 3<sup>e</sup> alinéa du présent Article – à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service,
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1500 kilomètres.

Le taux de l'indemnité susvisée est fixé – quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée – à €/131,73.

#### A3.7.2.3. – Utilisation d'un bicycle à moteur\*

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de €/0,15 par kilomètre parcouru.

#### A3.7.2.4. – Révision

Le montant des différentes indemnités visées aux Articles A3.7.2.2. et A3.7.2.3. ci-dessus sera révisé deux fois par an, les révisions prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.



L'évolution des taux des dites indemnités sera identique à celle de l'indice I.N.S.E.E. « Services d'utilisation des véhicules privés » au cours des six mois (dont les indices sont connus) précédant chacun des réajustements.

### **A3.8. – REMBOURSEMENT DES TITRES DE TRANSPORT EN ILE-DE-FRANCE**

Le remboursement par l'employeur ou son représentant des titres de transport en Ile-de-France doit être effectué conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **A3.9. – ALLOCATION DE TRANSPORT AUX SALARIES HANDICAPES EN ILE-DE-FRANCE**

Par dérogation à l'Article A3.8 ci-dessus, l'obligation d'utiliser – pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail – des moyens de transports publics de voyageurs n'est pas exigée des salariés qui, du fait de leur handicap, sont dans l'incapacité, dûment motivée, d'utiliser les transports en commun.

En conséquence de ce qui précède, les salariés précités perçoivent mensuellement – y compris pendant les périodes de congé annuel – une allocation spéciale égale à 50 % des onze douzièmes du prix de la carte orange mensuelle en deuxième classe qu'ils devraient acheter pour effectuer le trajet de leur résidence habituelle à leur lieu de travail dans le temps le plus court si l'usage des transports publics de voyageurs leur était possible.

\* Taux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2008

## ANNEXE N°IV

# PRESTATIONS EN NATURE

Les taux de retenues pour prestations en nature sont fixés par équivalence à un certain nombre de points de salaire (Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951) dont la valeur est fixée conformément à la procédure établie à l'Article 08.01.2 de la présente Convention.

### A4.1 - NOURRITURE

- Journée entière : 1,4 point,
- Petit-déjeuner : 1/11 de la journée,
- Repas : 5/11 de la journée.

### A4.2 - LOGEMENT

#### A4.2.1 - Taux

a) Chambre individuelle sans confort .....	2 points 2/3
b) Chambre commune sans confort .....	2 points
c) Chambre individuelle avec confort et chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle avant 1948 .....	14 points
d) Chambre individuelle avec grand confort, construite ou aménagée comme telle depuis 1948 .....	18 points
e) Chambre commune occupée par deux salariés seulement .....	50 % des taux précédents, selon la catégorie, par occupant
f) Chambre commune avec confort occupée par plus de deux salariés .....	3 points par occupant
g) Logement comportant plusieurs pièces .....	pour chacune des pièces au-delà de la première, majoration de 50 % du taux selon la catégorie.

#### **A4.2.2 - Précisions sur le classement de certains logements**

- a) Par "confort", il faut entendre "comportant l'éclairage électrique, le chauffage, l'eau courante" ;
- b) Par "grand confort", il faut entendre "comportant en sus : l'eau courante chaude, des W.C. intérieurs et une salle d'eau" ;

En outre, les éléments de grand confort (W.C. intérieurs et salle d'eau, eau chaude) doivent avoir été installés depuis 1948.

#### **A4.2.3 - Majorations de certains tarifs**

Les tarifs relatifs aux locaux avec confort ou grand confort sont majorés de 10 % pour les ménages.

#### **A4.2.4 - Abattements pour convenance de service**

Des abattements pouvant atteindre 50 % pourront être appliqués aux tarifs ci-dessus pour convenance de service.

## ANNEXE N°V

# DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX PERSONNELS EDUCATIFS EN SITUATION TEMPORAIRE D'EMPLOI SALARIE

- En attente de formation
- Ou bénéficiant de formation en cours d'emploi
- Ou en situation d'emploi

### A5.1 – DISPOSITIONS GENERALES

#### A5.1.1 – But

La présente Annexe a pour but de préciser les dispositions particulières applicables aux personnels salariés ne répondant pas à la qualification professionnelle établie pour les emplois :

- d'Aide médico-psychologique,
- de Moniteur - Educateur,
- d'Educateur spécialisé.

#### A5.1.2 – Bénéficiaires

Dans ce but, la présente Annexe traite :

1. En A5.2 de la situation des salariés en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi dans le cadre des dispositions :
  - de l'arrêté du 30 avril 1992 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide médico-psychologique,
  - du décret n°73-117 et de l'arrêté du 7 février 1973 concernant le certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Educateur,
  - du décret n°73-116 et de l'arrêté du 7 février 1973 modifié concernant le diplôme d'Etat d'Educateur spécialisé.
2. En A5.3 de la situation des personnels recrutés avant leur entrée en formation en voie directe (candidats-élèves).

1) L'avenant 75-18 du 6 juin 1975 auquel les dispositions de cette Annexe sont annexées, prévoit en son article 4 des dispositions transitoires applicables aux personnels en attente de formation recrutés du 1<sup>er</sup> janvier 1973 au 31 août 1974, d'une part et du 1<sup>er</sup> septembre 1974 au 5 juin 1975 d'autre part.

### **A5.1.3 – Crédit d'heures à consacrer aux formations en cours d'emploi ou en situation d'emploi.**

Dans un même établissement, le crédit d'heures à consacrer aux formations en cours d'emploi ou en situation d'emploi au titre de la présente Annexe est limité à 5% du nombre d'heures prévues pour l'ensemble des emplois éducatifs de l'établissement, sur la base de 1700 heures de présence par emploi et par an.

Ne sont pas pris en compte sur le crédit d'heures ainsi déterminé :

- les emplois éducatifs d'aide médico-psychologique,
- les emplois éducatifs tenus par des personnels en action d'adaptation,
- les emplois éducatifs pouvant être tenus par des salariés en formation continue au titre de la loi du 16 juillet 1971 modifiée avec aide financière de l'Etat.

## **A5.2 – SITUATION DES SALAIRES EN FORMATION EN COURS D'EMPLOI OU EN SITUATION D'EMPLOI**

Par application des arrêtés et décrets cités dans les dispositions générales, les candidats :

- au certificat d'aptitude aux fonctions d'Aide médico-psychologique,
- au certificat d'aptitude aux fonctions de Moniteur-Educateur,
- au diplôme d'Educateur spécialisé,

désireux d'entrer dans un cycle de formation en cours d'emploi, devront répondre aux conditions d'embauche et de recrutement ci-dessous.

### **A5.2.01 – Conditions obligatoires pour l'accès à la formation**

Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes.

En cas de succès à ces épreuves de sélection et de recrutement effectif par un établissement, sur attestation justificative délivrée par la Commission de Sélection et d'Orientation, le candidat est remboursé par cet établissement, des droits d'examen et frais de déplacement afférents à ces épreuves.

Le remboursement des frais de déplacement n'intervient que si les épreuves de sélection ont été subies à l'intérieur de la région d'Actions Sanitaire et Sociale, ou des régions d'Actions Sanitaire et Sociale limitrophes de l'établissement de recrutement.

En cas de participation à plusieurs sélections, le remboursement des droits d'examen et des frais de déplacement n'intervient dans les conditions ci-dessus que pour une seule des sélections sanctionnées par une décision favorable.

### **A5.2.02 – Conditions de recrutement**

#### **A5.2.02.1 – Aide Médico-psychologique**

Etre âgé de 18 ans au moins à la date d'entrée dans le cycle de formation théorique et pratique répartie sur deux ans, pour l'obtention de la qualification officielle d'A.M.P.



S'engager, sauf cas de force majeure, à entrer effectivement, dans l'année scolaire qui suit le recrutement, en cycle de formation.

Cette entrée effective en formation ne pourra être différée du fait de l'employeur.

#### A5.2.02.2 – Moniteur – Educateur

Etre âgé de 20 ans au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de l'examen pour l'obtention de la qualification officielle de Moniteur-Educateur ou 18 ans à cette même date pour les titulaires du BEP préparatoire aux carrières sanitaires et sociales (option sociale).

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer, sauf cas de force majeure, effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en cycle de formation organisé par l'école ou le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Actions Sanitaire et Sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Actions Sanitaire et Sociale retenues en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en formation ne peut être différée du fait de l'employeur.

#### A5.2.02.3 – Educateur Spécialisé

Etre âgé de 23 ans au moins au 1<sup>er</sup> septembre de l'année d'entrée en formation et justifier de trois années d'activité professionnelle ou assimilée en position salariale.

S'engager à poursuivre normalement cette formation en cours d'emploi et à entrer sauf cas de force majeure, effectivement, dans l'année scolaire qui suit leur recrutement, en cycle de formation organisé par le centre de formation de leur choix, à l'intérieur de la région d'Actions Sanitaire et Sociale de l'établissement de recrutement ou des régions d'Actions Sanitaire et Sociale retenues en accord avec l'organisme employeur.

Tout choix non conforme à ces dispositions constitue une rupture de contrat du fait du candidat.

Cette entrée effective en formation ne peut être différée du fait de l'employeur.

### **A5.2.03**

- Les aides médico-psychologiques entrés en formation dans les conditions ci-dessus en vue de l'obtention du certificat en cause, pour bénéficier ultérieurement de la formation de Moniteur Educateur ou d'Educateur Spécialisé,

- Les moniteurs entrés en formation en vue de l'obtention du certificat en cause pour bénéficier de la formation d'Educateur Spécialisé,

devront justifier d'un an minimum de l'exercice de la profession après l'obtention desdits certificats.

### **A5.2.04 – Nature du contrat d'embauche**

Les recrutements prononcés au titre de la présente Annexe sont des recrutements conditionnels qui postulent :

- le résultat favorable des épreuves de sélection,
- l'admission effective en cycle de formation, sauf cas de force majeure visé à l'article A5.2.02,
- l'acquisition effective de la qualification, objet de la formation, dans les limites de temps fixées par les textes réglementaires visés à l'article A5.1.2 ci-dessus.

De ce fait, les salariés recrutés au titre de la présente Annexe sont embauchés sur la base d'un contrat à durée indéterminée à clause résolutoire dont le terme est fixé :

- soit par l'obtention effective de la qualification poursuivie,
- soit par l'interruption définitive du processus de formation qui surviendrait à la suite du résultat négatif de la formation, ou de la non-observation par l'intéressé d'une des conditions ci-dessus.

Pour les salariés admis à se représenter, dans les conditions réglementaires, à l'examen de qualification, objet de la formation, ce contrat se prolonge de la durée utile.

#### **A5.2.05 – Délai-congé**

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnités.

Au-delà de cette période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties contractantes, sauf cas de faute grave ou de force majeure la durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- avant l'entrée effective dans le cycle de formation : un mois,
- après l'entrée effective dans le cycle de formation : deux mois.

#### **A5.2.06 – Salaires**

Les personnels relevant de la présente Annexe, recrutés dans les conditions définies aux articles A5.2.01 à A5.2.05 inclus ci-dessus, perçoivent des salaires :

- assurés par l'établissement de recrutement, pendant la période précédant l'entrée effective en formation, et pendant toute la durée normale du cycle de formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi,
- calculés comme il est précisé à l'article A5.4.1 de la présente Annexe.

#### **A5.2.07 – Primes et indemnités**

Les émoluments établis conformément aux dispositions de l'article A5.2.06 ci-dessus, complété par l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime ou indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente Convention.



### **A5.2.08 – Frais de transport et d'hébergement**

Les conditions de prise en charge des frais de transport et d'hébergement seront déterminées par la Convention – type nationale prévue à l'article A5.2.11 ci-après.

### **A5.2.09 – Durée du travail**

Elle est de 39 heures par semaine pour toutes les catégories de personnel relevant de la présente Annexe.

### **A5.2.10 – Les problèmes posés par :**

- les congés payés annuels,
- le logement,
- la nourriture,
- la surveillance de nuit,
- le reclassement après qualification,

seront réglés par application des dispositions conventionnelles existantes.

### **A5.2.11 – Convention de stage**

Pour l'application de la présente Annexe, dans le cadre d'une « Convention-type » nationale négociée entre les signataires de ladite Annexe, des conventions de stage seront conclues entre l'organisme employeur, le centre de formation et, le cas échéant, l'organisme responsable de l'établissement ou service « terrain de stage », en ce qui concerne les conditions de stage et de compensation entre établissements ou services.

Ces conventions préciseront les modalités pratiques pendant toutes les périodes inhérentes à la formation où le salarié n'est pas en service effectif dans l'établissement.

## **A5.3 – SITUATION DES CANDIDATS-ELEVES**

Des candidats aux emplois éducatifs d'Aide médico-psychologique, de Moniteur-Educateur et d'Educateur spécialisé, ayant subi avec succès les épreuves de sélection correspondantes, peuvent être recrutés et placés – en attendant leur entrée effective en formation (formation directe) – en position salariale en qualité de candidat-élève.

### **A5.3.1 – Conditions de recrutement**

L'engagement d'entrée en formation concerne la voie directe dans le centre de formation de leur choix.

### **A5.3.2 – Nature du contrat d'embauche**

Les salariés recrutés par référence au présent article sont embauchés sur la base d'un contrat à durée indéterminée à terme résolutoire dont le terme est fixé :

- soit par l'entrée effective en cycle de formation,
- soit, sauf cas de force majeure, par le refus d'entrée effective en cycle de formation dans l'année scolaire qui suit le recrutement.

### A5.3.3 – Délai-congé

Le recrutement est prononcé à titre de période d'essai pour un mois au cours duquel les deux parties sont libres de se séparer à tout moment, sans préavis et sans indemnités.

Au-delà de cette période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties contractantes, sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du délai-congé réciproque est fixée comme suit :

- avant l'entrée effective dans le cycle de formation : un mois,
- après l'entrée effective dans le cycle de formation : deux mois.

### A5.3.4 – Emoluments et primes

Les émoluments des salariés relevant de l'article A5.3, établis conformément aux dispositions de l'article A5.4.1, sont majorés, à l'exclusion de toute autre prime et indemnité :

- de la prime d'internat de 5 % dont les conditions d'attribution sont précisées à l'article A3.4.2 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime pour contraintes conventionnelles particulières dont les conditions d'attribution et le montant sont précisés à l'article A3.4.3 de l'annexe n° III à la présente Convention,
- de la prime décentralisée prévue à l'article A3.1 de l'annexe n° III à la présente Convention.

## A5.4 – EMOLUMENTS ET PRIMES

### A5.4.1 – Emoluments

#### A5.4.1.1 – Elèves aides médico-psychologiques

Les salariés recrutés par application de l'Article A5.2.02.1 sont – de leur recrutement à l'obtention du Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique – placés en position salariale en qualité d'élèves aides médico-psychologiques.

En cette qualité, ils sont classés au coefficient de référence 284.

#### A5.4.1.2

- Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi n'ayant pas encore subi avec succès les épreuves de sélection.

Ils sont classés au coefficient de référence 284.

#### A5.4.1.3

- Candidat moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat élève moniteur-éducateur (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.



## A5.4.1.4

- Candidat éducateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi ayant subi avec succès les épreuves de sélection
- et
- Candidat élève éducateur spécialisé (formation directe).

Ils sont classés – jusqu'à leur entrée effective en formation – au coefficient de référence 289.

## A5.4.1.5

- Moniteur-éducateur en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 297.

## A5.4.1.6

- Educateur spécialisé en formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi.

Il perçoit un salaire mensuel correspondant au coefficient de référence 330.



#### A5.4.2 – Tableau récapitulatif

EMPLOIS	COEFFICIENTS DE REFERENCE
<b>Candidats aux fonctions d'A.M.P.</b> - toutes étapes confondues : * élève A.M.P.	284
<b>Candidats aux fonctions de moniteur-éducateur :</b> - avant succès aux épreuves de sélection : * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	284
- après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation : * candidat moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève moniteur-éducateur (f.d.)	289
- à partir de l'entrée effective en formation : * moniteur-éducateur en f.c.e. ou s.e.	297
<b>Candidats aux fonctions d'éducateur spécialisé :</b> - avant succès aux épreuves de sélection : * candidat éducateur spécialisé en .f.c.e. ou s.e.	284
- après succès aux épreuves de sélection et jusqu'à l'entrée effective en formation : * candidat éducateur spécialisé en .f.c.e. ou s.e.	289
* candidat élève éducateur spécialisé (f.d.)	289
- à partir de l'entrée effective en formation : * éducateur spécialisé en .f.c.e. ou s.e.	330
<b>Abréviations :</b>  f.c.e. ou s.e. : formation en cours d'emploi ou en situation d'emploi f.d. : formation directe  <b>Important :</b>  Aux salaires (correspondant aux coefficients de référence indiqués ci-dessus) majorés, s'il y a lieu, de la prime d'internat et de la prime pour contraintes conventionnelles particulières, il convient, par application de l'article A5.2.07, d'ajouter la prime décentralisée calculée et payée comme indiquée audit article A5.2.07. Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté ne sont pas applicables aux salariés relevant de ladite annexe.	

#### A5.5

A l'obtention effective de la qualification, la situation du salarié est définie obligatoirement par contrat à durée indéterminée sur la base des dispositions générales de la présente Convention, sans période d'essai, ni de stage.

## ANNEXE N° VI

# CONVENTION DE FORMATION (COURS D'EMPLOI)

### A6.1 - OBJET

Par référence et pour application des articles A5.2.08 et A5.2.11 de l'Annexe N° V à la présente Convention, la présente Annexe a pour objet de définir les conditions administratives et financières applicables à tout salarié admis à suivre une formation en cours d'emploi :

- d'Educateur spécialisé,
- de Moniteur éducateur,
- d'Aide médico-psychologique.

Le salarié relevant des présentes dispositions attestées par un contrat écrit précisant sa qualité d'élève en formation en cours d'emploi s'engage à suivre la formation, à effectuer les différentes tâches et activités arrêtées par le centre de formation, qui aura passé au préalable une convention avec l'employeur.

En contrepartie, celui-ci assure à l'intéressé le bénéfice des dispositions de l'Annexe N° V et des mesures particulières prévues par la présente Annexe.

### A6.2 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

Conformément aux articles A5.2.08 et A5.2.11 de l'Annexe N° V à la présente Convention, les dispositions des articles A6.2.1 à A6.2.4 s'appliquent au salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation, où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

#### A6.2.1 - Position statutaire

Le salarié admis effectivement en formation en cours d'emploi demeure salarié de son établissement de recrutement pendant la durée de sa formation théorique et technique en centre de formation et pendant les stages dans un autre établissement.

#### A6.2.2 - Rattachement administratif

Pendant les périodes de formation théorique et technique au centre de formation et les stages pratiques en établissement, l'établissement de recrutement assure le paiement des salaires dans les conditions, délais et procédures habituels et le remboursement des frais prévus aux articles A6.3.2 à A6.3.3.

Le salarié en formation en cours d'emploi fournira chaque mois à son employeur une attestation de présence délivrée par le centre de formation ou l'établissement "terrain de stage".

#### A6.2.3 - Obligation de service – Discipline

Le salarié admis en formation en cours d'emploi demeurant tributaire de son établissement de recrutement, toutes les procédures et décisions en matière de salaire, de congés, de congé maladie, d'accident du travail, de discipline et de responsabilité civile restent de la compétence de l'établissement de recrutement.



Le salarié procédera aux déclarations et informations utiles en la matière dans les délais prescrits, tant auprès de son employeur que du centre de formation ou de l'établissement «terrain de stage».

Le salarié doit remplir les obligations normales de sa formation dans le centre de formation et sur les terrains de stage dont il doit respecter les règles de fonctionnement.

Lorsqu'il ne remplit pas ces obligations, il lui est fait application des dispositions de l'article 05.03 de la Convention Collective du 31 octobre 1951.

#### **A6.2.4 - Exercice des droits syndicaux**

Le salarié en formation en cours d'emploi continue de bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de droit syndical pendant les périodes de formation théorique et technique en centre de formation et les stages de formation pratique en établissement «terrain de stage».

Pour les élections au Comité d'Entreprise ou Comité d'Établissement et des Délégués du Personnel, il reste électeur ou éligible au titre de son établissement de recrutement, dans les conditions légales et conventionnelles.

### **A6.3 - DISPOSITIONS FINANCIERES**

Conformément aux articles A5.2.8 et A5.2.11 de l'Annexe N° V à la Convention Collective du 31 octobre 1951, les dispositions des articles A6.3.1 et A6.3.5 ci-après s'appliquent au salarié en formation en cours d'emploi en sus des dispositions conventionnelles normales, pendant toutes les périodes inhérentes à cette formation où il n'est pas en service effectif dans l'établissement de recrutement.

#### **A6.3.1 - Droits d'inscription et d'examens**

Les droits annuels d'inscription en centre de formation et droits d'examens, perçus par les centres de formation, sont remboursés aux salariés effectivement admis en formation en cours d'emploi, contre remise des justificatifs, à concurrence des taux normalisés par les Services Ministériels et sous déduction des avances éventuellement consenties.

#### **A6.3.2 - Frais de transport**

Les frais de transport nécessités :

- par la formation théorique et technique  
lieu de travail (ou résidence) à l'école,
- par les stages de formation pratique  
lieu de travail (ou résidence) à l'établissement terrain de stage,

sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi sur justification,

- à concurrence de 10 déplacements par an (ALLER-RETOUR) ;
- sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe, ou transports en commun, ou aux taux conventionnels pour indemnités kilométriques s'il n'y a pas de possibilité de transports en commun ou S.N.C.F. contre justificatifs s'il y a lieu ;
- et sous déduction des avances éventuellement consenties.

### **A6.3.3 - Frais de séjour**

Les dépenses d'hébergement nécessitées :

- par la formation théorique et technique à l'école,
- par les stages de formation pratique en établissements,

sont remboursés au salarié en formation en cours d'emploi en cas de distance supérieure à 25 km (50 km aller-retour) :

- à concurrence de 40 découchers annuels ;
- sur la base de la dépense réelle justifiée, à concurrence du taux conventionnel DÉCOUCHER ;
- et sous déduction des avances éventuellement consenties.

### **A6.3.4 - Avances sur frais**

Des avances sur les frais visés aux articles A6.3.1 , A6.3.2 et A6.3.3 ci-dessus pourront être consenties au salarié en formation en cours d'emploi qui en fera la demande, celle-ci devant être accompagnée des justifications utiles.

### **A6.3.5 - Avantages accessoires (logement et nourriture)**

Les salariés en formation en cours d'emploi continuent à bénéficier des dispositions des Titres XVIII et XIX de la Convention Collective du 31 octobre 1951 pendant les stages de formation pratique.

Au cours de ces stages pratiques, le salarié en formation en cours d'emploi ne peut prétendre à aucune rémunération ou indemnité de l'établissement « terrain de stage ».

L'établissement « terrain de stage » assure la charge :

- des repas pris par le stagiaire dans le cadre de sa participation éducative aux repas des pensionnaires,
- du logement, dans la mesure où incombe au stagiaire une responsabilité de surveillance de nuit des pensionnaires, ou lorsque la chambre mise à disposition du stagiaire n'est pas séparée des chambres des pensionnaires de l'établissement.





## ANNEXE N°VII

# TRANSFERT TOTAL OU PARTIEL D'ETABLISSEMENT

### A7.1. – OBJET

La présente Annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - EN SUS des dispositions générales de la Convention Collective du 31 octobre 1951 et de ses Annexes - aux personnels travaillant dans un établissement du secteur de l'enfance inadaptée, relevant de ladite Convention et participant à un transfert d'établissement total ou partiel - périodique ou occasionnel - organisé dans le cadre de la réglementation en vigueur (Arrêté du 4 juillet 1966).

### A7.2. – REGIME DE FONCTIONNEMENT

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit - pendant le transfert - à la prime d'internat.

### A7.3 - PRIME JOURNALIERE FORFAITAIRE DE « TRANSFERT »

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente Annexe bénéficient d'une PRIME FORFAITAIRE DE « TRANSFERT » fixée à la valeur de QUATRE POINTS par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

### A7.4 - PRIME FORFAITAIRE DE « RESPONSABILITÉS EXCEPTIONNELLES » ET D'ASTREINTE

En plus de la prime prévue à l'article précédent et, s'il y a lieu, par dérogation aux dispositions de l'article 08.03.2 de la Convention, une prime forfaitaire de « responsabilités exceptionnelles » et d'astreinte est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert

- à la personne appelée - par délégation du directeur de l'établissement - à exercer la direction de fait du transfert ;
- à la personne appelée à assumer la responsabilité des soins infirmiers.

Le montant de cette prime journalière qui varie selon l'importance du transfert est fixé comme suit

- un, deux ou trois groupes d'enfants, adolescents ou adultes ;
  - 1,5 points;
- plus de trois groupes ;
  - 2 points ;

la notion de groupe retenue étant celle en vigueur dans l'établissement.

## **A7.5 - LOGEMENT**

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré dans des conditions convenables par l'établissement.

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée par référence au taux fixé à l'article A4.2.1 c) de l'Annexe IV à la Convention.

## **A7.6 - EQUIPEMENTS EN MATERIEL ET VESTIMENTAIRE**

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au transfert, les équipements en matériel et vestimentaire nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

## **A7.7 - TRANSPORT**

Le transport aller et retour des salariés - de l'établissement au lieu de transfert - est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de déplacement pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article A3.7 de l'Annexe III à la Convention.

## **A7.8 - UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE**

Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

## **A7.9 - INFORMATION PREALABLE DES SALARIES**

L'information préalable des salariés sera effectuée - sauf cas d'extrême nécessité - au moins un mois à l'avance.

Le règlement de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts et en particulier pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge.

## ANNEXE N°VIII

# CONVENTION DE FORMATION DES PERSONNELS PREPARANT LE CAFETS

### A8.01 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions énoncées aux articles A8.02, A8.03 et A8.04 ci-après sont applicables aux éducateurs techniques admis dans le cycle de formation préparant au C.A.F.E.T.S. (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Éducateur Technique Spécialisé).

Elles sont appliquées aux éducateurs techniques dès leur entrée en formation préparant au C.A.F.E.T.S et pendant toute la durée de ladite formation.

### A8.02 - DURÉE DU TRAVAIL

Elle est - sur la base de 39 heures par semaine - égale à 2.028 heures par an, réparties comme suit :

Formation théorique et pratique (y compris le stage de formation pratique dont il est traité à l'article A8.03 ci-après) .....	340 h/an
Travail personnel .....	120 h/an
Travail dans l'établissement (les congés payés et les jours fériés légaux étant considérés comme temps de travail) .....	1.568 h/an

### A8.03 - STAGES DE FORMATION PRATIQUE

L'éducateur admis en cycle de formation doit, au cours de celle-ci, effectuer hors de son établissement employeur, un stage de formation pratique.

Ce stage dont la durée totale est de trois semaines peut être effectué en une ou plusieurs fois.

### A8.04 - DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES

Les dispositions administratives et financières respectivement énoncées aux articles A6.2 et A6.3 de l'Annexe N° VI à la présente Convention sont applicables aux éducateurs techniques en formation préparant au C.A.F.E.T.S.



## ANNEXE N°IX

# CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (C.A.T.)

### A9.1 - ROLE ET MOYENS D'ACTION

Les C.A.T. sont des établissements qui ont pour finalité de faire accéder à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées, momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en ateliers protégés.

Les moyens de leur action sont :

- des activités diverses à caractère professionnel,
- un soutien médico-social et éducatif.

### A9.2 - PERSONNELS QUALIFIES

Les associations gestionnaires détermineront dans la Convention Collective les catégories de personnels qualifiés pour participer à la double mission ci-avant énoncée. Elles se préoccupent pour ces personnels d'actions de formations spécialisées.

### A9.3 - PERSONNELS D'ENCADREMENT DES ATELIERS

Dans le cadre de leur durée hebdomadaire de travail, à temps plein ou à temps partiel, les personnels d'encadrement des ateliers, responsables d'activités à caractère professionnel et de soutien, consacreront :

- les 9/10 de leur temps de travail : avec les adolescents ou adultes handicapés,
- le 1/10 du temps de travail restant : en activités diverses définies sous l'autorité de l'employeur, notamment préparation du travail, rapports avec les entreprises, réunions de synthèse, et effectuées sous son contrôle.



## ANNEXE N°X

# ASSISTANTS MATERNELS DES SERVICES DE PLACEMENTS FAMILIAUX SPECIALISES

Les présentes dispositions concernent les assistants maternels employés par des établissements ou services de placements familiaux spécialisés, autonomes ou non, prévus par le Décret N° 56-284 du 09 mars 1956 modifié et l'Arrêté du 07 juillet 1957 modifié.

*"Ce placement familial spécialisé est différent du placement familial des pupilles de l'Etat, du placement familial des enfants protégés par le service d'Aide Sociale à l'Enfance et du placement familial des enfants d'âge scolaire visés par les articles 67, 76 et 96 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale et du placement surveillé relevant du service de la protection maternelle et infantile prévu par l'article 150 du Code de la Santé Publique".*

*(Arrêté du 07 juillet 1957 - Article 71 - 2e alinéa)*

### A 10.01

Ne peuvent être employées par des centres de placements familiaux spécialisés en qualité d'assistant maternel que des personnes remplissant les conditions fixées en la matière par le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment en matière d'agrément.

### A 10.02

Un contrat d'accueil ou de placement signé par l'employeur, d'une part, l'assistant maternel, d'autre part, précise la mission du service ou organisme employeur, le rôle dudit service et celui de la famille d'accueil à l'égard de l'enfant (\*) et de sa famille, les rapports entre le service et la famille d'accueil. Ce contrat est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Ce contrat est distinct du contrat de travail.

### A 10.03

L'assistant maternel est un salarié du service de placement familial spécialisé.

Les dispositions concernant les modes, conditions de recrutement et période d'essai sont celles prévues au Titre IV de la présente Convention, sous réserve des dispositions spécifiques prévues au présent Avenant.

(\*) Pour la totalité de l'Avenant, par "enfant" il convient d'entendre "enfant, adolescent ou jeune majeur" handicapé ou inadapté, confié à l'établissement auquel est rattaché le service de placement familial spécialisé.

## A 10.04

L'agrément de l'assistant maternel, prévu à l'article L.421-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, est un élément essentiel pour la validité du contrat de travail. Ce dernier doit tenir compte de l'attestation d'agrément qui comprend la date du début d'agrément ou du renouvellement, le nombre maximum d'enfants pouvant être gardés simultanément, le (ou les) type(s) d'accueil retenu(s).

Le retrait ou le non-renouvellement d'agrément rompt le contrat de travail. Il est fait application dans ce cas de l'article A10.12 de la présente Convention.

## A 10.05

La participation à certaines réunions institutionnelles fixées par la direction, les liaisons avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire du centre de placement familial font partie des obligations de service de l'assistant maternel.

En outre, conformément aux dispositions prévues à l'article L.773-17 du Code du Travail, l'assistant maternel est tenu de suivre des actions de formation et spécialisation. En fonction des nécessités de service, des facilités seront données à l'assistant maternel pour participer à cette formation.

## A 10.06

Les assistants maternels concernés par la présente annexe sont classés au coefficient de référence 312.

La rémunération mensuelle de l'assistant maternel dépend de ses conditions d'exercice et, notamment, du nombre d'enfants et varie comme indiqué ci-dessous :

1 enfant en garde en permanence :

50 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté

2 enfants en garde en permanence :

80 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté portée, le cas échéant, au minimum réglementaire fixé à l'article D.773-1-2 du Code du travail

3 enfants en garde en permanence :

110 % rémunération du coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté portée, le cas échéant, au minimum réglementaire fixé à l'article D.773-1-2 du Code du travail.

Pour des enfants polyhandicapés ou surhandicapés et reconnus comme tels par la C.D.E.S., un seul pourra être confié à un assistant maternel. Dans ce cas, l'assistant maternel percevra une rémunération non de 50 % mais de 70 % de la rémunération correspondant au coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté.

Si un deuxième enfant non polyhandicapé peut être confié simultanément à cet assistant maternel, il percevra pour les deux 100 % de la rémunération correspondant au coefficient de référence 312 majoré de l'ancienneté.

## A 10.07

En matière de congés payés, s'appliquent les articles 09.02.1, 09.04, 09.02.2 et 09.02.3 de la présente Convention.

Ce congé annuel doit être pris par l'assistant maternel afin de permettre à la famille d'accueil de se retrouver entre ses seuls membres pendant cinq semaines par an.

A titre exceptionnel, à la demande écrite de l'assistant maternel et de son conjoint et avec l'accord de l'employeur, l'enfant pourra être maintenu dans la famille d'accueil durant les congés annuels de l'assistant maternel. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés sera égale à 1,5/10e des salaires versés au cours des douze derniers mois.

Cette situation exceptionnelle ne pourra se reproduire deux années consécutives.

## A 10.08

Les dispositions conventionnelles applicables pour le 1<sup>er</sup> Mai et les jours fériés sont celles fixées aux articles 11.01.1, 11.01.2, 11.01.3.1, 11.01.3.2 et 11.01.3.4 de la présente Convention. Leur sont également applicables les dispositions de l'article 11.03 relatives aux congés pour événements familiaux.

## A 10.09

Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel est d'un jour ; dans la mesure du possible, ce repos est pris.

Si l'assistant maternel continue à assurer la garde de l'enfant placé pendant le repos hebdomadaire fixé ci-dessus, il percevra une indemnité complémentaire égale à 1,5/26<sup>e</sup> du salaire mensuel de base, majoré de la seule ancienneté. Cette indemnité sera également versée pour les jours fériés qui n'auront pu être chômés ni donner lieu à repos compensateur.

Au cours de chaque trimestre civil, trois repos hebdomadaires au moins devront être pris par l'assistant maternel. Ces trois jours comprendront au minimum un dimanche. Si ces trois jours ne sont pas consécutifs, ils devront comprendre au moins deux dimanches.

## A 10.10

Lorsqu'un enfant placé est absent, l'assistant maternel continue à percevoir la même rémunération pendant la période définie au contrat d'accueil.

## A 10.11

Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à un assistant maternel, celui-ci a droit à une indemnité journalière dont le montant est égal à la moitié du salaire minimum prévu pour la garde d'un enfant (coefficient de référence 312 sans ancienneté) sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.

Cette disposition n'est applicable qu'aux assistants maternels qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.



Si l'employeur n'a pas confié pendant trois mois consécutifs d'enfant à un assistant maternel, il est tenu de lui adresser la lettre recommandée de licenciement.

L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistant maternel à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants.

L'employeur est, en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre de licenciement.

## A 10.12

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave, il sera fait application du Titre 15. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle lui est plus favorable, la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

## A 10.13

L'indemnité d'entretien est fixée par jour et par personne placée à trois fois le Minimum Garanti prévu à l'article L.141-8 du Code du Travail.

Les fournitures, dont la nature est précisée dans le contrat d'accueil, sont prises en charge par l'établissement ou le service.

## A 10.14

Lorsque, en raison de la maladie de l'assistant maternel, celui-ci et la famille d'accueil ne peuvent plus assurer la garde de l'enfant (ou des enfants) confié(s), il sera fait application du Titre XIII au vu du certificat d'arrêt de travail. La garde de l'enfant est alors assumée par l'établissement.

## A 10.15

Les articles A3.1 et A3.3 de l'Annexe N° III à la présente Convention sont applicables aux salariés concernés par le présent Avenant.

## A 10.16

Les titres II et III de la présente Convention sont applicables aux assistants maternels concernés par le présent Avenant.



# III

## Recueil de textes légaux et réglementaires





<b>RECUEIL 1 Dispositions légales et réglementaires</b>	4
<b>RECUEIL 2 Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifié par l'avenant du 10 novembre 2006</b>	73
<b>RECUEIL 3 Avenants à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951</b>	78
<i>Avenant n°99-01 modifié par ses quatre additifs</i>	78
<i>Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000</i>	88
<i>Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 (Extrait)</i>	94
<i>Avenant n°2003-02 du 28 mars 2003</i>	95
<i>Avenant n°2003-03 du 25 novembre 2003</i>	96
<i>Accord collectif Vie chère Guadeloupe</i>	97
<i>Accord collectif Vie chère Martinique</i>	99
<i>Accord collectif Vie chère Guyane</i>	101
<b>RECUEIL 4 Accords UNIFED</b>	103
<i>Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail</i>	103
<i>Avenant du 19 mars 2007 à l'Accord de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1<sup>er</sup> avril 1999</i>	120
<i>Arrêté du 11 décembre 2007 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucrative</i>	126
<i>Accord 2001-01 du 3 avril 2001 relatif au temps partiel et au repos compensateur</i>	127
<i>Accord 2002 -01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit</i>	130
<i>Avenant n°1 du 19 avril 2007 à l'Accord 2002-01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la branche sanitaire, sociale et medico-sociale à but non lucrative</i>	137
<i>Accord du 28 avril 2004 relatif à la mise à la retraite</i>	139
<i>Accord 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant du 7 janvier 2005, par l'avenant n°1 du 18 février 2005, par l'avenant n°2 du 23 juin 2005 et par l'avenant n°3 du 10 novembre 2006</i>	144
<i>Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005</i>	160
<i>Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes</i>	163
<i>Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, aux congés bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n°1 du 18 décembre 2006</i>	168
<i>Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie</i>	173
<i>Accord 2005-08 du 23 juin 2005 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs</i>	177
<i>Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage</i>	181

# RECUEIL 1

## Dispositions légales et réglementaires

Les articles mentionnés ci-dessous sont issus du Code du Travail, sauf précision contraire (CSS : Code de la Sécurité sociale, CASF Code de l'action sociale et des familles, CSP Code de la Santé Publique)

### Article 01.02.3.2 – Aides à l'emploi

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat initiative-emploi,
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- Contrat d'insertion-revenu minimum d'activité
- Contrat d'avenir
- Contrat jeune en entreprise
- Contrat d'insertion dans la vie sociale
- Aides à l'emploi de personnes handicapées

### Article 01.04.1 - Formalité de dépôt

**Art. L. 132-10** (...) les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (...).

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (...).

**Art. R. 132-1** Le dépôt des conventions et accords collectifs de travail, de leurs avenants et de leurs annexes, prévu au premier alinéa de l'article L. 132-10, est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le dépôt des conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est effectué

auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (...)

Dans l'un et l'autre cas, le service départemental dépositaire est celui qui a dans son ressort le lieu où les parties ont conclu leurs accords.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels, définis à l'article L. 132-2-2, sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail (...). Le dépôt des textes conventionnels prévus au premier et quatrième alinéas est accompagné, le cas échéant, des pièces suivantes :

1° Une copie du courrier ou du courriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d'un accusé de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;

2° Une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;

3° Une copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;

4° Un bordereau de dépôt pour les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique.



Les déclarations de dénonciation et d'adhésion, intervenues en application des articles L. 132-8 et L. 132-9, sont déposées, selon les mêmes modalités, par la partie qui en est signataire au service dépositaire de la convention ou de l'accord qu'elles concernent.

Un récépissé est délivré au déposant.

**Art. R. 132-2** Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement auprès des services mentionnés aux premier et quatrième alinéas de l'article R. 132-1 des textes déposés. Elle peut en obtenir des copies à ses frais suivant les modalités fixées à l'article 4 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 portant diverses mesures d'amélioration des relations entre l'administration et le public et diverses dispositions d'ordre administratif, social et fiscal.

Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance.

#### **Article 01.04.2. – Formalités d'agrément**

**Art. L 314-6 CASF** Les conventions collectives de travail, conventions d'entreprise ou d'établissement et accords de retraite applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de sécurité sociale, ne prennent effet qu'après agrément donné par le ministre compétent après avis d'une commission où sont représentés des élus locaux et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Ces conventions ou accords s'imposent aux autorités compétentes en matière de tarification.

Les ministres chargés de la sécurité sociale et de l'action sociale établissent annuellement, avant le 1er mars de l'année en cours, un rapport relatif aux agréments

des conventions et accords mentionnés à l'alinéa précédent, pour l'année écoulée, et aux orientations en matière d'agrément des accords pour l'année en cours. Ils fixent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les paramètres d'évolution de la masse salariale pour l'année en cours, liés notamment à la diversité des financeurs et aux modalités de prise en charge des personnes, qui sont opposables aux parties négociant les conventions susmentionnées.

Ce rapport est transmis au Parlement, au comité des finances locales et aux partenaires sociaux concernés selon des modalités fixées par décret.

**Art. R 314-197 CASF** Sous réserve des dispositions de l'article R. 314-200, l'agrément mentionné à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles est donné par les ministres chargés de l'action sociale et de la santé.

Les conventions ou accords sont transmis par lettre recommandée avec avis de réception par toute partie signataire au ministre chargé de l'action sociale, dont les services assurent le secrétariat de la Commission nationale d'agrément qui en accuse réception par lettre recommandée avec avis de réception.

Les modalités de transmission ainsi que la liste des pièces du dossier de demande d'agrément comprenant notamment une analyse des modifications apportées aux stipulations en vigueur par la convention ou l'accord transmis, et le chiffrage de son coût indiquant notamment sa répartition entre les différents financeurs sont précisés par arrêté des ministres chargés de l'action sociale et de la santé.

En fonction des besoins de l'instruction, des informations complémentaires peuvent être demandées.

**Arrêté du 17 mai 2006 portant application des dispositions prévues à l'article R. 314-197 du code de l'action sociale et des familles relatives aux modalités de transmission à la commission nationale d'agrément des conventions et accords et à la liste des pièces du dossier de demande d'agrément (JO du 3 juin 2006)**



Article 1 Le dossier de demande d'agrément prévu à l'article R. 314-197 du code de l'action sociale et des familles transmis à la commission nationale d'agrément est composé des éléments suivants :

1. Une analyse juridique précisant les textes légaux et réglementaires mis en oeuvre par l'accord ainsi que les conséquences de ce dernier sur les conditions de travail et de rémunération des salariés ;

2. Une analyse du coût de l'accord, indiquant notamment :

- le montant de la participation financière de l'Etat, de la Caisse nationale d'allocations familiales, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et du ou des conseils généraux compétents ;
- la masse salariale des effectifs concernés par l'accord ;
- les effectifs concernés par l'accord en équivalents temps plein.

Les modalités de cette analyse sont détaillées dans le tableau joint en annexe.

Article 2 L'accord et les pièces du dossier mentionnés à l'article 1er sont communiqués par l'employeur aux signataires de l'accord dès sa transmission à la commission nationale d'agrément.

Article 3 Le directeur général de l'action sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Article 02.01.1. – Liberté syndicale**

**Art. L. 411-5** Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

**Art. L. 412-2** Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment

l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

#### **Article 02.03.2 – Protection légale**

**Art. L. 412-18** Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu (...).

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par des conventions ou accords collectifs.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur, ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14 (...)

**Art. R. 412-5** La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, mentionnée à l'article L. 412-18, est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé le délégué syndical.

Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est

accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise lorsque le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue à l'article L. 425-1 ou à l'article L. 436-1 ; sauf en cas de mise à pied, la demande est adressée à l'inspecteur du travail au plus tard dans les quinze jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise .

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre compétent, lorsqu'il est saisi d'un recours hiérarchique sur une décision prise par l'inspecteur du travail ou l'autorité qui en tient lieu dans le cadre de l'article 3-III de la loi n° 98-641 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou de l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, vaut décision de rejet.

#### **Article 02.05 – Congés de formation économique, sociale et syndicale**

**Art. L451-1** Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salariés à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, prévu à l'article L. 950-1 du présent code.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les

salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe aussi, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages visés au premier alinéa du présent article dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

**Art. L451-3** Le congé est de droit, dans les limites fixées à l'article L. 451-1, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

#### **Article 02.08. – Droit d'expression des salariés**

**Art. L. 461-1** 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.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement (...).

**Art. L. 461-2** Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

**Art. L. 461-3** Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 133-2 ayant désigné un délégué syndical conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-11 ou en application d'une disposition conventionnelle, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord, au sens de l'article L. 132-2, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 132-19 et L. 132-20.

En l'absence de l'accord prévu au premier alinéa, l'employeur est tenu d'engager au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

Dans le cas où cet accord existe, l'employeur est tenu, au moins une fois tous les trois ans, de provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et d'engager la renégociation dudit accord à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au

niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais ci-dessus fixés, dont le point de départ est la date d'ouverture de la négociation précédente, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande. Celle-ci est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.

L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application du second alinéa de l'article L. 132-29, est déposé auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions de l'article L. 132-10.

**Art. L. 461-4** Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1 où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord prévu à l'article L. 461-3 n'a pas été conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, la consultation prévue à l'alinéa précédent a lieu au moins une fois par an.

**Art. L. 461-5** L'accord visé au premier alinéa de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant :

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions des titres Ier, II et III du livre IV et du chapitre VI du titre III du livre II du présent code ;

3° Les mesures destinées à permettre aux



salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités. La consultation prévue à l'article L. 461-4 porte sur les points 1° à 4° ci-dessus.

**Art. L. 486-1** Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1, l'employeur qui refuse d'engager la négociation prévue à l'article L. 461-3 est passible des peines prévues à l'article L. 481-2.

L'employeur qui refuse dans les cas prévus par l'article L. 461-4 de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est passible des peines prévues aux articles L. 483-1 et L. 482-1.

#### **Article 03.01.1 – Mise en place des délégués du personnel**

**Art. L. 421-1** Le personnel élit des délégués dans tous les établissements (...), quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel

peuvent être institués par voie conventionnelle.

Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre (...).

**Art. L. 421-2** Les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11.

#### **Article 03.01.2 – Conditions d'électorat et d'éligibilité**

**Art. L. 423-7** Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

**Art. L. 423-8** Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une

de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

**Art. L. 423-11** Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membres du comité d'entreprise.

#### **Article 03.01.3 – Nombre de délégués**

**Art. R. 423-1** Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 423-1 est fixé comme suit :

De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;

De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;

De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;

De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;

De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;

De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;

De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;

De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;

De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;

A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les cas définis au premier alinéa de l'article L. 431-3 et à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 236-1, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

#### **Article 03.01.4 – Organisation des élections**

**Art. L. 423-2** Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

**Art. L. 423-3** (...) La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.

A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures (...).

**Art. L. 423-5** Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales concernées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

**Art. L. 423-6** Dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant

qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

**Art. L. 423-13** L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

**Art. L. 423-14** Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

**Art. R. 423-2** Pour l'application de l'article

L. 423-14, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

**Art. R. 423-4** Le procès-verbal des élections de délégués du personnel est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

**Art. L. 423-15** Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation (...).

**Art. L. 423-16** Les délégués du personnel sont élus pour quatre ans et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article



L. 122-12, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique. Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

**Art. L. 423-17** Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme

suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

**Art. L. 423-18** Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 421-1, le chef d'entreprise doit informer tous les quatre ans le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

**Art. L. 423-19** L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

### Article 03.01.5 - Protection légale

**Art. L. 425-1** Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération

équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

La durée fixée au quatrième alinéa est également de six mois pour les candidats, au premier comme au second tour, aux fonctions de délégués du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat à ces fonctions est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux délégués du personnel institués par voie conventionnelle.

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

**Art. L. 425-2** Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une

clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 425-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus à l'article précédent (...).

**Art. L. 426-1** Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux clauses plus favorables résultant de conventions ou d'accords collectifs et relatives à la désignation et aux attributions des délégués du personnel.

Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à la désignation et à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, tels qu'ils sont définis par le présent titre, par note de service ou décision unilatérale de la direction.

**Article 03.01.6 – Attributions et pouvoirs des délégués du personnel**

**Art. L. 422-1** Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les

délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre.

Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du titre II du livre premier du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L. 124-4-2, L. 124-4-6 et L. 124-4-7. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L. 124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires, ainsi que les contrats institués aux articles L. 322-4-7, L. 322-4-8, L. 322-4-10 et L. 322-4-15.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente. Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du livre III du présent code.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

**Art. L. 422-1-1** Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière

d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

**Art. L. 422-2** Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**Art. L. 422-3** Dans les cas prévus à l'article L. 431-3, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise qui sont définies aux articles L. 432-1 à L. 432-5.

Les informations sont communiquées et les consultations ont lieu au cours de la réunion mensuelle prévue à l'article L. 424-4.

Il est établi un procès-verbal concernant les questions économiques examinées. Ce procès-verbal est adopté après modifications éventuelles lors de la réunion suivante et peut être affiché après accord entre les délégués du personnel et l'employeur.

Dans l'exercice des attributions économiques, les délégués du personnel sont tenus au respect des dispositions de l'article L. 432-7.

Les délégués du personnel peuvent avoir

recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6.

Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel.

Les délégués du personnel bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10.

**Art. L. 422-4** Dans les cas visés à l'article L. 431-3 et pour l'exercice des attributions du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-5, les délégués du personnel peuvent demander des explications dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la première réunion entre les délégués du personnel et l'employeur suivant la demande. Il est établi, à cette occasion, un procès-verbal.

S'ils n'ont pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci révèle le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, les délégués du personnel, après avoir pris l'avis d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 et du commissaire aux comptes, s'il en existe un, peuvent :

1° Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance ainsi que dans les autres personnes morales dotées d'un organe collégial, saisir de la situation l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les conditions prévues au III de l'article L. 432-5 ;

2° Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, décider que doivent être informés de la situation les associés ou les membres du groupement, auxquels le gérant ou les administrateurs sont tenus de communiquer les demandes d'explication des délégués.

L'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information mentionnées ci-dessus.

Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent article ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne qui y a accès en application de ce même article est



tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

**Art. R. 422-1** Lorsque les délégués du personnel ont saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance en application de l'article L. 422-4, cet organe en délibère dans le mois de sa saisine. L'extrait du procès-verbal des délibérations de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance où figure la réponse motivée à la demande d'explication faite en application de l'article L. 422-4 est adressé aux délégués du personnel dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

**Art. L. 422-5** En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1.

**Art. L. 431-3** En l'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel. Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut

autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

### Synthèse des cas de consultation

- aides à l'adaptation aux évolutions de l'emploi : L.322-7 ; R. 322-10-1 s.
- chômage-intempéries : L. 731-8
- congé de formation : L 931-6, L 934-6 ; R 931-6
- congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse : R 225-5
- congé de formation économique, sociale et syndicale : L 451-3
- congés payés : L 223-7 et 8 ; D 223-4
- conventions de coopération du Fonds national de l'emploi : R 322-8
- dérogations à la durée maximale du travail : L 212-7 R212-7 à 9 ; D 212-13 et 14
- droit d'expression des salariés : L 461-4, L 486-1
- emploi des handicapés : L 422-5
- formation à la sécurité : R 231-32
- groupement d'employeurs (information de l'adhésion) : L 127-1
- heures supplémentaires (contingent) : L212-6 et 7 D 212-13 et 14
- horaires individualisés : L 212-4-1
- horaires de travail : D 212-24
- horaires de travail à temps partiel : L 212-4-2
- licenciement collectif : L 321-3, L422-1
- reclassement des accidentés du travail : L 122-32-5
- règlement intérieur : L 122-36
- repas : R 232-10-1
- repos dominical (dérogation) : L 221-5-1

### Article 03.01.7. – Utilisation des heures délégation

**Art. L. 424-1** Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut

excéder quinze heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dix heures par mois dans les autres, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

**Art. L. 424-2** Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et, notamment, de se réunir. Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes d'entrée des lieux de travail.

**Art. L. 424-3** Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas

apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

**Art. L. 212-4-10** Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

### **Article 03.02.1 – Mise en place (du comité d'entreprise)**

**Art. L. 431-1** Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises (...) et les associations quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés.

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail (...).

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

**Art. L. 431-2** Les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11.

**Art. L. 620-10** Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat

de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt-six ans, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise. Cette disposition ne peut avoir pour effet la suppression d'une institution représentative du personnel ou d'un mandat d'un représentant du personnel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

**Art. L. 620-11** Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément à l'article précédent, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

**Art. L. 620-12** Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des

dispositions législatives ou réglementaires relatives à la formation professionnelle continue et à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif.

### **Article 03.02.2 – Conditions d'électorat et d'éligibilité**

**Art. L. 433-4** Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

**Art. L. 433-5** Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

**Art. L433-7** Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant à l'article L. 433-6 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

- les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat;
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats.

**Art. L433-8** L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations



syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

### **Article 03.02.3 – Composition et fonctionnement du comité d'entreprise**

#### **Composition**

**Art. L. 433-1** Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 620-10 du présent code.

Le chef d'entreprise ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs.

Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5.

**Art. R. 433-1** La délégation du personnel prévue à l'article L. 433-1 est composée comme suit :

De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ; De 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

De 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

De 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

De 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

De 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

De 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;

De 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;

De 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;

De 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;

A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

#### **Fonctionnement**

**Art. L. 431-6** Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent chapitre.

**Art. L. 431-7** Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 412-10.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des membres du comité d'entreprise qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.



**Art. L. 434-1** Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 433-1, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans le cas d'entreprises dont l'effectif est supérieur à cinq cents salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et aux réunions des commissions prévues aux quatrième et sixième alinéas de l'article L. 434-7 est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au deuxième alinéa pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 433-1, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents

salariés des vingt heures prévues au deuxième alinéa.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

**Art. L. 434-2** Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

**Art. L. 434-3** Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

**Art. L. 434-4** Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

**Art. L. 434-5** Dans les entreprises employant au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise parmi leurs membres. Elle est présidée obligatoirement par un membre titulaire du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

La commission économique se réunit au moins deux fois par an.

La commission peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord du chef d'entreprise.

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées à l'article L. 434-6.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux

membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder quarante heures par an. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

**Art. L. 434-6** Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4, alinéa 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés au quatorzième alinéa du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 432-1 bis et L. 432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mise en oeuvre.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Dans le cadre de la mission prévue à l'article L. 432-1 bis, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal

de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa du présent article.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

**Art. L. 434-7** Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 432-7 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation qui est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Dans les entreprises industrielles et commerciales employant au moins trois cents salariés, il est constitué, au sein du comité d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement des salariés tendant à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1.

**Art. L. 434-8** Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

**Art. L. 434-9** Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail et de la main-d'oeuvre peuvent, sur leur demande, et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

**Art. L. 434-10** Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour



l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

**Art. L. 434-11** Les conditions de fonctionnement des comités d'entreprise doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées.

**Art. L. 434-12** Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

#### **Article 03.02.4. – Organisation des élections**

**Art. L. 433-2** Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord

collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément au cinquième alinéa du présent article, ou, à défaut, conformément à la loi.

A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative compétente.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux membres du comité d'établissement d'achever leur mandat.

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

**Art. L. 433-4 à 8 V. supra, dans électorat et éligibilité**



**Art. L. 433-9** L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires, les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

**Art. L. 433-10** Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne .

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

**Art. L. 433-11** Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort . La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

**Art. L. 433-12** Les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre ans; leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons susindiquées ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 433-10 pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

**Art. L. 433-13** Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 431-1, le chef d'entreprise doit informer, tous les quatre ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

### Article 03.02.5 - Protection légale

**Art. L. 436-1** Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur

autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette procédure s'applique également aux candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, pendant les six mois qui suivent l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise ou un représentant syndical au comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter

d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumise à la procédure définie au présent article.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

**Art. L. 436-2** Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 436-1 sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 436-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat. Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus

au précédent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

**Art. R. 436-1** L'entretien prévu à l'article L. 122-14 précède la consultation du comité d'entreprise effectuée en application soit de l'article L. 425-1, soit de l'article L. 436-1, ou, à défaut de comité d'entreprise, la présentation à l'inspecteur du travail de la demande d'autorisation de licenciement.

### Article 03.02.6 Attributions du comité d'entreprise

#### Mission

**Art. L. 431-4** Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

#### Attributions d'ordre économiques et professionnelles

**Art. L. 432-1** Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise 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.

Le comité d'entreprise 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 comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet.

En cas de dépôt d'une offre publique d'acquisition portant sur une entreprise, le chef de cette entreprise et le chef de l'entreprise qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer. Le chef de l'entreprise auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 432-1 ter du présent code. Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, celui-ci décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. Le chef de l'entreprise qui est l'auteur de l'offre adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier. L'audition de l'auteur de l'offre se déroule dans les formes, les conditions, les délais et sous les sanctions prévus aux alinéas suivants.

Si l'offre est déposée par une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, et sans

préjudice de l'article L. 422-3 du présent code, le chef de cette entreprise en informe directement les membres du personnel. De même, à défaut de comité d'entreprise dans l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, et sans préjudice de l'article L. 422-3 précité, le chef de cette entreprise en informe directement les membres du personnel. Dans ce cas et dans les trois jours suivant la publication de la note d'information mentionnée au IX de l'article L. 621-8 du code monétaire et financier, l'auteur de l'offre la transmet au chef de l'entreprise faisant l'objet de l'offre qui la transmet lui-même au personnel sans délai.

Dans les quinze jours suivant la publication de la note d'information et avant la date de convocation de l'assemblée générale réunie en application de l'article L. 233-32 du code de commerce, le comité d'entreprise est réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre. Si le comité d'entreprise a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion est communiquée à ce dernier au moins trois jours à l'avance. Lors de la réunion, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société visée et les répercussions de la mise en oeuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de ladite société. Il prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité d'entreprise. Ce dernier peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix dans les conditions prévues aux huitième et neuvième alinéas de l'article L. 434-6.

La société ayant déposé une offre et dont le chef d'entreprise, ou le représentant qu'il désigne parmi les mandataires sociaux ou les salariés de l'entreprise, ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux trois précédents alinéas ne peut exercer les droits de vote attachés aux titres de la société faisant l'objet de l'offre qu'elle détient ou viendrait à détenir. Cette interdiction s'étend aux sociétés qui la

contrôlent ou qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce. Une sanction identique s'applique à l'auteur de l'offre, personne physique, qui ne se rend pas à la réunion du comité d'entreprise à laquelle il a été invité dans les conditions prévues aux trois alinéas précédents.

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre. La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de sauvegarde ou de redressement de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 623-3, L. 626-8 et L. 621-91 (1) du code de commerce. La ou les personnes qu'il a désignées selon les dispositions de l'article L661-10 du code de commerce sont entendues par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles L. 621-4, L. 626-4, L. 621-27, L. 621-62 (1) et L. 626-26 du code de commerce. Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

#### Synthèse des cas de consultation :

- agrément en vue d'apprentissage : L 117-5 ; R 117-2,
- aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi : L 322-7 ; R 322-10-1
- apprentissage : L 432-3
- bilan social : L 438-1, 5, et 6, L 483-2
- conditions de travail : L 432-3
- congé de formation : L 931-6, R 931-5
- congé de formation économique, sociale

et syndicale : L 451-3

- congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse: R 225-1
- congés payés : L 223-7
- congé sabbatique : L 122-32-23 et 27
- contrôle de l'activité des salariés : L 432-2-1
- convention de coopération du Fonds national de l'emploi : R 322-8
- dérogations à la durée maximale du travail : L 212-6 et 7 ; R 212-7 à 9 ; D 212-13
- désignation et licenciement du médecin du travail : R 241-31
- droit d'expression des salariés : L 461-4, L 486-1
- égalité professionnelle : L 432-3-1
- emploi des handicapés : L 432-3
- formation continue : L 934-4 s., L 941-1, L 951-8 et 12, D 932-1 et 2
- formation à la sécurité : L 231-3-1, 3, R 231-32 et 45
- gestion du service médical : R 241-1, 3, 14, 26 s.
- heures supplémentaires (contingent) : L 212-6 et 7, R 212-7 à 9 ; D 212-14
- horaires de travail à temps partiel : L 212-4-2
- horaires individualisés : L 212-4-1
- introduction de nouvelles technologies : L 432-2 et L 434-6
- licenciement de délégués du personnel : L 425-1 ; R 425-1
- licenciement des membres du CHSCT : L 236-11
- licenciements collectifs : L 321-2 et 7-1, L 432-1, L 434-6
- logement de travailleurs étrangers : L 432-3
- modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise : L 432-1
- organismes d'emploi ou de formation : L 992-8
- plan de formation : L 432-3
- politique de recherche : L 432-1
- garanties de prévoyance et de retraite : L 432-3
- redressement judiciaire : L 321-9 et 10, L 425-1 L 432-1
- règlement intérieur de l'entreprise : L 122-36
- repos dominical : L 221-5-1

## Activités sociales et culturelles

**Art. L. 432-8** Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe en outre les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

En cas de reliquat budgétaire limité à 1 % de son budget, les membres du comité d'entreprise, après s'être prononcés par un vote majoritaire, peuvent décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

### Article 03.02.7 – Utilisation des heures de délégation

**Art. L.434-1 et s.** V. supra fonctionnement du comité d'entreprise

**Art. L.212-4-10.** V. supra heures de délégation des délégués du personnel.

**Article 03.02.8 – Ressources du comité d'entreprise :** L. 434-8 (*subvention de fonctionnement*) V. supra fonctionnement du comité d'entreprise.

**Article 03.02.9 – Carence du comité d'entreprise :** L. 431-3 V. supra attributions et pouvoirs des délégués du personnel. et L. 424-1 V. supra utilisation des heures de délégation des délégués du personnel

### Article 03.03.1.4 – Ressources (du comité d'établissement)

**Art. L. 435-2** La composition et le fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions de l'article L. 435-3.

En toute autre matière, ils ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

**Art L. 434-8** V. supra fonctionnement du comité d'entreprise

### Article 03.03.2.2 – Composition – fonctionnement (du comité central d'entreprise)

**Art. L435-1** Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Les comités d'établissement et le comité central d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

**Art. L435-4** Le comité central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres ; ce nombre est fixé par voie réglementaire. Toutefois, le nombre total des membres titulaires ne peut excéder un maximum également fixé par voie réglementaire. L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des comités d'établissement.

Lorsqu'un ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 433-2 ci-dessus, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité central d'entreprise doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification. En outre, dans les entreprises qui, sans

répondre aux conditions posées à l'alinéa précédent, comportent plusieurs établissements distincts groupant ensemble plus de cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq membres du personnel appartenant à la catégorie prévue à l'alinéa ci-dessus, au moins un délégué titulaire au comité central d'entreprise appartient à ladite catégorie.

Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

Dans ce dernier cas, la décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, doit être mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

Le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise. Il peut, en outre, tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative. Il est procédé, par le comité central d'entreprise, à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un

représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative.

### **Article 03.03.2.3 – Attributions (du comité central d'entreprise)**

**Art. L435-3** Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 432-1.

Dans le domaine des activités sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2° du III de l'article L. 132-2-2, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

### **Article 03.06.2 – Composition et fonctionnement (du C.H.S.C.T)**

#### **Composition**

**Art. L. 236-5** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège. La composition de cette délégation,

compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le nombre de membres de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

**Art. R. 236-1** Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène,

de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

**Art. R. 236-2** Lorsque plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués, en application de l'article L. 236-6, dans un établissement occupant habituellement au moins 500 salariés, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux règles fixées à l'article R. 236-1 du présent code.

**Art. R. 236-4** Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés, par application du 5e alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.

**Art. R. 236-5** Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu dans les conditions prévues à l'article R. 236-7, le collège mentionné à l'article L. 236-5 se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance. Le procès-verbal des travaux du collège est

remis, dès la conclusion de ceux-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail en application de l'article L. 236-5.

**Art. R. 236-6** Outre le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, s'il existe, aux réunions du comité à titre consultatif.

**Art. R. 236-7** Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Si pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir, sauf si cette période est inférieure à trois mois. La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

### Fonctionnement

**Art. L. 236-2-1** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Dans les établissements comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, élargi dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article L. 236-1 du présent code, dans les établissements où les dispositions de

cet alinéa sont applicables, se réunit au moins une fois par an. Il est également réuni lorsque la victime de l'accident, défini au deuxième alinéa du présent article, est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est également informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement. Le suivi de ces propositions fait l'objet d'un examen dans le cadre de la réunion visée à l'article L. 236-4 du présent code.

**Art. R. 236-8** L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail établi dans les conditions fixées par l'article L. 236-5 est communiqué par le président aux membres du comité et à l'inspecteur du travail, quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Il est également communiqué dans les mêmes conditions aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui peuvent assister aux réunions du comité.

Lorsqu'une réunion du comité doit comporter l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

**Art. L. 236-3** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des

informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant. Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### Article 03.06.3 – Attributions

**Art. L. 236-2** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

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

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

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

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L. 230-2. Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le chef d'établissement. L'information sur les documents joints à la demande d'autorisation, prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement, est assurée préalablement à leur envoi à l'autorité compétente. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur le dossier établi par le chef d'établissement à l'appui de sa demande dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique prévue par l'article L. 512-2 du même code. Il est, en outre, informé par le chef d'établissement sur les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations nucléaires de base, le comité est informé par le chef d'établissement de la politique de sûreté et peut demander au chef d'établissement communication des informations mentionnées à l'article 19 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la

transparence et à la sécurité en matière nucléaire. Le comité est consulté par le chef d'établissement sur la définition et les modifications ultérieures du plan d'urgence interne mentionné à l'article L. 1333-6 du code de la santé publique. Il peut proposer des modifications de ce plan au chef d'établissement qui justifie auprès du comité les suites qu'il donne à ces propositions. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai dans lequel le comité formule son avis.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation.

Dans ces établissements, il est également consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation. Cette liste est établie par le chef d'établissement. Elle précise, le cas échéant, au titre des actions de prévention prévues au III de l'article L. 230-2, les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par les salariés de l'établissement et ceux dont les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des

suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

**Art. R. 236-10** Les enquêtes mentionnées au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 236-2 sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**Art. L.236-4** Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;

un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1 ; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme ; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au



comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

**Art. R. 236-11** Les procès-verbaux des réunions, le rapport et le programme mentionnés à l'article L. 236-4 sont conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

#### **Article 03.06.4 – Crédits d'heures**

**Art. L. 236-7** Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 salariés, vingt heures par mois dans les établissements occupant 1500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue

au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le temps laissé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 %.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article précédent, les heures attribuées aux représentants du personnel selon les modalités du premier alinéa ci-dessus sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent ; ils en informent le chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 231-9, est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures prévues au premier alinéa.

L'inspecteur du travail doit être prévenu de toutes les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et peut y assister. Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, l'autorité chargée de la police des installations doit être également prévenue des réunions du comité et peut y assister dès lors que des questions relatives à la sécurité des installations sont inscrites à l'ordre du jour.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations. Dans les établissements mentionnés au précédent alinéa, les représentants du personnel au comité doivent être également informés par le chef d'établissement de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.

### **Article 03.06.5 – Moyens (du C.H.S.C.T)**

**Art. L. 236-3** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant.

Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

**Art. L. 236-4** V. Supra 03.06.3

**Art. L. 236-9** I.- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours. Les conditions dans lesquelles les experts

mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. - Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert en risques technologiques, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, soit lorsqu'il est informé par le chef d'établissement sur les documents joints à la demande d'autorisation prévue par l'article L. 512-1 du code de l'environnement et avant d'émettre l'avis prévu au neuvième alinéa de l'article L. 236-2 du présent code, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation susmentionnée.

III. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'article L. 434-6, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

IV. - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.

### **Article 03.06.6.1 (Formation) Etablissements de plus de 300 salariés**

**Art. L. 236-10** Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs

missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Dans les établissements visés aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue à l'alinéa précédent.

La formation est assurée, pour les établissements occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.

Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par des dispositions spécifiques fixées par voie réglementaire.

En outre, dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant à des risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche ou par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire.

**Art. R. 236-15** La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-10 du présent code a pour objet de développer

en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique (...).

#### **Article 04.02 – Les différents types de contrat**

**Art. L. 121-5** Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois, dans les cas et aux conditions fixées à la section I du chapitre II du présent titre, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

**Art. L. 122-1-1** Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;
- 5° Remplacement d'un chef d'exploitation

agricole ou d'entreprise tels que définis aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint visé à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

**Art. L. 122-1-2** I. - Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Ce contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

II. - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III. - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre des 3°, 4° et 5° de l'article L. 122-1-1, il peut ne pas comporter

un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

**Art. D. 121-2** En application de l'article L. 122-1-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (...) [énumérés dans cet article].

**Art. L. 122-2** Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions de l'article L. 122-1-2 et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.

**Art. D. 121-1** I. - En application de l'article L. 122-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories ci-après :

a) Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

b) Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

c) Etrangers venant en France en vue d'acquies un complément de formation professionnelle ;

d) Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;

e) Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 323-15 du présent

code ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.

II. - La durée maximale du contrat ne peut être supérieure à vingt-quatre mois pour les catégories visées aux a et b ci-dessus. Toutefois, dans le cas visé au b, lorsque la durée du stage est fixée par voie réglementaire, le contrat peut être conclu pour cette durée.

La durée maximale du contrat est également de vingt-quatre mois pour les étrangers visés au c lorsqu'ils ne sont pas soumis au régime de l'autorisation de travail prévue à l'article R. 341-7 du présent code. Pour les étrangers soumis à ce régime, la durée maximale du contrat est celle pour laquelle l'autorisation provisoire a été accordée. Si l'autorisation est renouvelée, la durée maximale est prolongée d'autant et le terme du contrat peut être reporté autant de fois que l'autorisation est renouvelée.

Pour les catégories de salariés visées au d, la durée du contrat ne peut être supérieure à celle de la période donnant lieu à l'octroi de l'aide financière.

#### **Article 04.04 – Modification du contrat**

**Art. L. 321-1-2** Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

#### **Article 04.05.1 – Les obligations de l'employeur**

##### **Affichage**

**Art. R. 122-12** Le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

**Art. D. 212-18** Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-6 et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 212-2, aucun salarié ne pourra être occupé en dehors de cet horaire.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

#### **Article 04.06.1 – Durée (de la période d'essai)**

**Art. L122-3-2** Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

#### **Article 05.03.2 : Procédure disciplinaire**

**Art. L. 122-36** Le règlement intérieur ne peut

être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Les dispositions prévues aux alinéas précédents sont applicables en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

**Art. R. 122-17** La convocation prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié . Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien ; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette convocation est écrite. Elle est soit remise en main propre contre décharge dans le délai de deux mois fixé au premier alinéa de l'article L. 122-44, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai.

**Art. R. 122-18** La sanction mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

La décision est notifiée au salarié soit sous la forme d'une lettre remise en main propre de l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois fixé par l'alinéa L. 122-41 précité, soit par l'envoi, dans le même délai, d'une lettre recommandée .

**Art. R. 122-19** Le délai d'un mois prévu au deuxième alinéa de l'article L. 122-41 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un

quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Les mêmes dispositions sont applicables au délai de deux mois prévu au premier alinéa de l'article L. 122-44.

V. Infra article 15.02.1

### **Article 05.04.1 : Principe (Durée du Travail)**

#### **Décret du 22 mars 1937**

**(Modifié par le Décret N°49-1560 du 02 décembre 1949)**

#### **Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 :**

**Art 26** Dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure en moyenne, sur une année à trente-cinq heures par semaine travaillée

#### **Ordonnance n° 82-272 du 26 mars 1982.**

**Art. L212-1** Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine (...).

### **Article 05.05.2 - Repos hebdomadaire**

**Art. L. 221-4** Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou

d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

**Art. L. 221-5** Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

#### **Article 05.05.3 – Tableau de service**

**Art.212-18** v. Supra article 04.05.1

#### **Article 05.05.4 – Durée quotidienne du travail**

**Art. L212-1** (...) Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.

#### **Article 05.05.5 – Amplitude**

**Art. L220-1** Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord, et en cas de

travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

#### **Article 05.06.1 – Principe – Limitation (heures supplémentaires)**

**Art. L. 212-7** Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi. La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de quarante-six heures, fixée ci-dessus.

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission nationale de la négociation collective fixe l'ensemble des

mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

**Art. L. 212-9** I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède une durée annuelle de 1 607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

La convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées

pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

#### **Article 05.06.2 – Rémunération (heures supplémentaires)**

**Art L 212-5** Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

II. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou

partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, sans préjudice des majorations de salaire afférentes.

### **Article 05.06.3 – Repos compensateur de remplacement**

V. Supra C. Trav. art. L. 212-5.

### **Article 05.06.4 - Repos compensateur de droit commun**

**Art. L. 212-5-1** Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent

conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des

organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

L'indemnité ci-dessus a le caractère de salaire.

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

**Art. D. 212-6** Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 doit être pris en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne peut être accolé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

**Art. D. 212-7.** La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins une semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois prévu à l'article D. 212-9 ci-après.

**Art. D. 212-8** Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après :

Demandes déjà différées ;

Situation de famille ;

Ancienneté dans l'entreprise

**Art. D. 212-9** En tout état de cause, la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder deux mois . Toutefois, dans le cas où ce délai aurait pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6 , il se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

**Art. D. 212-10** Sous réserve des dispositions des articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9, le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Le droit à repos compensateur est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues à l'article L. 212-5-1, atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée.

Toutefois, lorsque l'application des



dispositions ci-dessus aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période fixée à l'article D. 212-6, le délai prévu au premier alinéa du présent article se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

## Titre E 5

**Art. L.312.1 CASF I.** - Sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens du présent code, les établissements et les services, dotés ou non d'une personnalité morale propre, énumérés ci-après :

(...)

6° Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ;

(...).

**Art. R. 314-201.CASF** - Les dispositions du présent paragraphe sont applicables :

1° Aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont mentionnés aux 1°, 2°, 4°, 6°, 7° et 8° du I de l'article L. 312-1 ;

2° Aux emplois à temps plein de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

**Art. R. 314-203-1. CASF** - Le recours au régime d'équivalence prévu à l'article R. 314-202 ne peut avoir pour effet de porter :

« 1° A plus de quarante-huit heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de quatre mois consécutifs ;

« 2° A plus de douze heures la durée de

travail des travailleurs de nuit, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de vingt-quatre heures ; ces salariés bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures qui sont effectuées au-delà de la huitième heure. « Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit selon les dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalence de l'article R. 314-202 est décompté heure pour heure.

**Art. R. 314-203-2. CASF** - Aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalence prévu par l'article R. 314-202 ne peut accomplir un temps de travail, décompté heure pour heure, excédant six heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. »

## Article 06.01 – Médecine du travail et protection des salariés

### Rayonnements ionisants

#### Décret n°2003-296 du 31 mars 2003

#### Décret n°2002-460 du 4 avril 2002

### Article 06.02 – Installations sanitaires

**Art. R. 232-2** Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances et, le cas échéant, des douches.

**Art. R. 232-2-1** Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur.

Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace.

Ces locaux doivent être aérés conformément aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 et être convenablement chauffés.

Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

**Art. R. 232-2-2** Les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires doivent permettre de suspendre deux vêtements de ville.

Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires doivent comprendre un compartiment réservé à ces vêtements.

Les armoires individuelles doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

**Art. R. 232-2-3** Les lavabos sont à eau potable.

L'eau est à température réglable et est distribuée à raison d'un lavabo pour dix personnes au plus. Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des travailleurs ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

**Art. R. 232-2-4** Dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture, et, en tant que de besoin, du ministre chargé de la santé, après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ou de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture, des douches doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions que fixent ces arrêtés.

Le sol et les parois du local affecté aux douches doivent permettre un nettoyage efficace. Le local doit être tenu en état

constant de propreté.

La température de l'eau des douches doit être réglable.

Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif.

**Art. R. 232-2-5** Les cabinets d'aisances ne doivent pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner.

Ils doivent être aménagés de manière à ne dégager aucune odeur, être équipés de chasse d'eau et pourvus de papier hygiénique. Ils doivent être convenablement chauffés et être conformes aux dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-9 pour l'aération.

Le sol et les parois sont en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace.

Les portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur.

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes. L'effectif pris en compte est le nombre maximal de travailleurs présents simultanément dans l'établissement. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, les cabinets d'aisances sont séparés pour le personnel féminin et masculin. Les cabinets d'aisances réservés aux femmes doivent comporter un récipient pour garnitures périodiques.

L'employeur doit faire procéder au nettoyage et à la désinfection des cabinets d'aisances et des urinoirs au moins une fois par jour.

Les effluents sont évacués conformément aux règlements sanitaires.

Un arrêté des ministres chargés du travail et de la santé adapte les dispositions des alinéas 5 et 6 du présent article aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et aux établissements de soins privés en fonction des conditions de travail particulières à ces établissements.

**Art. R. 232-2-6** Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

**Art. R. 232-2-7** Lorsque l'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être effectué dans les conditions fixées par les articles R. 232-2-1 à R. 232-2-6 ci-dessus, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, et sur la demande du chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines obligations prévues aux articles précités à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible à celles prévues par ces articles.

### Article 06.03 – Tenues de travail

**Art. R. 233-1** Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, conformément aux obligations définies par l'article L. 233-5-1 et aux prescriptions particulières édictées par les décrets prévus au 2° de l'article L. 231-2. A cet effet, les équipements de travail doivent être choisis en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. En outre, le chef d'établissement doit tenir compte des caractéristiques de l'établissement susceptibles d'être à l'origine de risques lors de l'utilisation de ces équipements de travail.

Lorsque les mesures prises en application des alinéas précédents ne peuvent pas être suffisantes pour assurer la sécurité et préserver la santé des travailleurs, le chef d'établissement doit prendre toutes autres mesures nécessaires à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail, l'organisation du travail ou les procédés de travail.

En outre, le chef d'établissement doit mettre, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés à la disposition des travailleurs et veiller à leur utilisation effective. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs conformément aux dispositions du présent titre ne constituent pas des avantages en nature au sens de l'article L. 223-13.

Les travailleurs indépendants et les employeurs mentionnés à l'article L. 235-18 doivent utiliser des équipements de travail et des équipements de protection individuelle appropriés ou convenablement adaptés, choisis en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. En tant que de besoin, ils doivent mettre en oeuvre les mesures définies aux alinéas 3 et 4 ci-dessus.

**Art. R. 233-1-1** Sans préjudice des dispositions de la section III du présent chapitre applicables aux équipements de travail, les équipements de travail et moyens de protection utilisés dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 ainsi que par les travailleurs indépendants et les employeurs mentionnés à l'article L. 235-18 doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement.

Les moyens de protection détériorés pour quelque motif que ce soit, y compris du seul fait de la survenance du risque contre lequel ils sont prévus, dont la réparation n'est pas susceptible de garantir qu'ils assureront le niveau de protection antérieur à la détérioration, doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

### Article 06.04 – Prévention des risques

Prévention du risque chimique : art. R.231-51 à R. 231-55,

Prévention du risque cancérigène art R 231-56 à R 231-56-12

Prévention du risque biologique : R.231-60 à R.231-65-3,  
 Manutention de charges : art. R.231-66 à R.231-72,  
 Prévention des risques dus au bruit : R.231-125 à R.231-135  
 Dispositions spécifiques à certains agents chimiques dangereux art. R 231-58 à, R 231-58-7

### Article 06.06 – Sécurité

**Art. L. 233-1** Les établissements et locaux mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

**Art. L. 233-5-1** I. - Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, y compris en cas de modification de ces équipements de travail et de ces moyens de protection.

II. - Il est interdit de mettre en service ou d'utiliser des équipements de travail et des moyens de protection mentionnés au 1° du III de l'article L. 233-5 qui ne répondent pas aux dispositions prévues au 3° du III du même article.

III. - Des décrets en Conseil d'Etat pris dans les conditions prévues à l'article L. 231-3 fixent, en tant que de besoin :

1° Les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et moyens de protection soumis au présent article ;

2° Les conditions dans lesquelles les équipements de travail et, le cas échéant, les moyens de protection existants devront être mis en conformité avec les règles énoncées au 1° ci-dessus.

IV. - Les modalités d'application des décrets en Conseil d'Etat visés au III ci-dessus peuvent être définies, à compter du 1er janvier 1995, par des convention ou des accords conclus entre le ministre chargé du travail ou le ministre chargé de l'agriculture

et les organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives.

**Prévention des incendies** : R.232-12 à R. 232-12-22.

### Article 07.01.01 : Elaboration du plan de formation

**Art. L932-1** I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

III. - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de

forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5% de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la

formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

**Art. D932-1** Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 du code du travail, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 dudit code, les documents suivants :

- a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 du code du travail ;
- b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail ;
- c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 ;
- d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 934-4 et de celles de l'article L. 932-1 ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulés les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :
- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi.

- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.

- les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.

**Art. D932-2** La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g de l'article ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation, aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation visés au dernier alinéa de l'article D. 932-1.

#### **Article 07.01.2 – Consultation des Institutions Représentatives du Personnel**

**Art. L. 432-3** Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération (...).

Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 933-3 du présent code et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 933-3 (...).

**Art. L934-4** Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ainsi que sur la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en oeuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitées, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux. Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées

par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés (...).

**Art. L934-5** Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis, le cas échéant, par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 933-2, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

**Art. L934-6** Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du présent code.

V. supra. art. D.932-1 et 2.

## Article 07.02. Autres actions de formation

### Congé individuel de formation

**Art. L.931-1** Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer



d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé visé au premier alinéa peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme au sens de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

**Art. L.931-2** Les travailleurs salariés qui n'appartiennent pas aux catégories visées au titre VII du présent livre ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2.

Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Toutefois, les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

### **Droit individuel à la formation**

**Art.L933-1** Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> et au chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée

supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

**Art. L933-2** Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions

de qualification prévues à l'article L. 900-3.

**Art. L933-3** La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

**Art. L933-4** Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en oeuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Art. L933-5** Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de

formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

**Art. L933-6** Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En

cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

### Périodes de professionnalisation

**Art. L982-1** Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

2° Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

3° Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

4° Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.

**Art. L982-2** La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa.

**Art. L982-3** Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

**Art. L982-4** Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de



professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 08.01.3 – Rémunération des jeunes de moins de 18 ans**

**Art. R. 141-1** (...) Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

### **Article 08-04 – Modalités de paiement et bulletins de salaire**

**Art. R. 143-2** Le bulletin de paie prévu à l'article L. 143-3 comporte obligatoirement :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- 3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
- 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la

position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

6° Le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, s'il y a lieu, ainsi que la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8° et au dix-septième alinéa du présent article ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ainsi que des autres retenues et ajouts.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé ;

9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

10° La date de paiement de ladite somme ;

11° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie ou un récapitulatif annuel remis au salarié mentionne la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute. Lorsque ces cotisations et contributions sont mentionnées sur le bulletin de paie, elles peuvent être regroupées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de communication au salarié que celles prévues pour les cotisations et contributions salariales mentionnées au 8°.

Les employeurs de main-d'oeuvre agricoles auxquels le montant de cotisations est notifié trimestriellement ont la faculté de mentionner ces cotisations après le paiement des cotisations patronales, en précisant la période sur laquelle elles portent.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

#### **Article 09.01.1 – Année de référence**

**Art.L223-2** Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sauf dispositions contraires prévues par une

convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'Etat fixe le début de la période de référence.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence. Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

**Art. R223-1** Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 223-16 les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

#### **Article 09.02.2 – Détermination du travail effectif**

**Art. L. 223-4** Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L.212-5-1 du présent code et par l'article L. 713-9 du Code Rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L.122-25 à L.122-30, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les

périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

**Art. L. 451-2** La durée du ou des congés visés à l'article L. 451-1 ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

**Art. L. 931-7** La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel (...).

#### **Article 09.03.1 – Période de congé**

**Art. L223-7** La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. A défaut de convention ou accord collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans une même

entreprise ont droit à un congé simultané.

#### **Article 09.03.4. - Fractionnement du congé**

**Art. L. 223-8** Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

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

#### **Article 09.04.1 – Indemnité de congés payés**

**Art. L. 223-11** L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période

de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que les indemnités afférentes au repos compensateur prévues à l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article L. 713-9 du code rural et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 223-2, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité prévue par les deux alinéas précédents ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application de cette disposition dans les professions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 223-16.

**Art. L.223-14** Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions des articles L. 223-11 à L. 223-13. L'indemnité compensatrice est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses

services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur. Les dispositions qui précèdent ne sont toutefois pas applicables dans le cas où l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés par application de l'article L. 223-16.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent article est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

**Art. L. 233-15** Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

### Contrat à durée déterminée

**Art. L. 122-3-3** Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

La rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2, le salarié lié par un contrat de

travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article 09.04.2 – Indemnité compensatrice de congés payés**

V.Supra. article 09.04.1.

#### **Article 10.01 – Les divers cas de suspension du contrat de travail**

##### **Accident de travail**

**Art. L. 122-32-1** Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

##### **Art. 11.01.1 – Énumération (jours fériés) Codes locaux**

- Départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin

et de la Moselle : article 105 et 105 i du Code industriel local = le 26 décembre et, dans les communes où existe un temple protestant ou une église mixte, le Vendredi saint

- Départements d'Outre Mer : lois n°83-530 et 1003 = jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage soit Guadeloupe, 27 mai ; Guyane, 10 juin ; Martinique, 22 mai ; Réunion, 20 décembre ; Mayotte, 27 avril.

#### **Article 11.01.2 – 1<sup>er</sup> mai**

**Art. L. 222-5** Le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé.

**Art. L. 222-6** Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

**Art. R. 222-1** L'indemnité de privation de salaire pour la journée du 1<sup>er</sup> mai prévue par le second alinéa de l'article L. 222-6 est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'établissement.

**Art. L. 222-7** Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

#### **Article 11.02 – Congé pour soigner un enfant malade**

**Art. L122-28-8** Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas

de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

L'application du présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables.

### Article 11.07 – Congé sabbatique

**Art. L. 122-32-17** Le salarié a droit, dans les conditions prévues à la présente section, à un congé sabbatique, d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

**Art. L. 122-32-18** 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 trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six 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 six mois au titre de l'article L. 930-1 du présent code.

**Art. L. 122-32-19** Le salarié informe son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

**Art. L. 122-32-20** L'employeur a la faculté de différer le départ en congé, dans la limite de six mois qui courent à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article L. 122-32-19. Cette

durée est portée à neuf mois dans les entreprises de moins de deux cents salariés au sens de l'article L. 620-10 du présent code.

**Art. L. 122-32-21** A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

**Art. L. 122-32-24** L'employeur informe le salarié, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report en application des articles L. 122-32-15 et L. 122-32-20 ou L. 122-32-22, soit de son refus motivé en application de l'article L. 122-32-23. A défaut de réponse de sa part dans un délai de trente jours à compter de la présentation à l'employeur de la lettre prévue au premier alinéa de l'article L. 122-32-14 ou à l'article L. 122-32-19, son accord est réputé acquis.

### Article 12.01.1 – Congé de maternité

**Art. L. 122-26** La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de trois semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de

l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-2 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de trois semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Lorsque la salariée a fait usage de son droit de reporter après la naissance de l'enfant une partie du congé auquel elle peut prétendre en application du premier alinéa et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée d'accouchement dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la

grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes mentionnées au premier alinéa.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Les parents salariés bénéficient alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du présent code. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être

simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-18 ou L. 225-15 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Toutefois, dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**Art. L. 331-4-1 CSS** Par dérogation aux articles L. 331-3 et L. 331-4, la durée de la période de versement de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite à sa demande, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période de versement postérieure à l'accouchement est augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et l'indemnité journalière de repos est versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

#### **Article 12.01.2 – Congé d'adoption**

V. Supra. C. Trav. art. L.122-26.

#### **Article 12.02.1 – Bénéficiaires – Conditions à remplir... (congé parental)**

**Art. L. 122-28-1** Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois

pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'alinéa ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel. Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention

ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

**Art. L. 122-28-6** La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 et la durée du congé de présence parentale prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-9 sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

**Art. L. 122-28-7** Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant, visés à l'article L. 122-28-1, bénéficient, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier des dispositions de l'article L. 122-28-1. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours de la période pendant laquelle il bénéficie des dispositions de l'article L. 122-28-1. Dans ce cas, il n'est pas rémunéré et il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1.

Les salariés visés au présent article ne sont pas comptés dans les 2 p. 100 de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1

du code du travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé prévu à l'article L. 122-28-1 a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

### **Article 13.01.2.1 – Principe (indemnités complémentaires maladie)**

**Art. L.323-1 CSS** L'indemnité journalière prévue au 4° de l'article L. 321-1 est accordée à l'expiration d'un délai déterminé suivant le point de départ de l'incapacité de travail, et est due pour chaque jour ouvrable ou non. Elle peut être servie pendant une période d'une durée maximale, et calculée dans les conditions ci-après :

1°) pour les affections donnant lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L. 324-1, la période pendant laquelle l'indemnité journalière peut être servie est calculée de date à date pour chaque affection. Dans le cas d'interruption suivie de reprise de travail, le délai ci-dessus court à nouveau dès l'instant où la reprise du travail a été au moins d'une durée minimale ;

2°) pour les affections non mentionnées à l'article L. 324-1, l'assuré ne peut recevoir, au titre d'une ou plusieurs maladies, pour une période quelconque d'une durée fixée comme il a été dit ci-dessus, un nombre d'indemnités journalières supérieur à un chiffre déterminé.

**Art. L. 324-1 CSS** En cas d'affection de longue durée et en cas d'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à une durée déterminée, la caisse doit faire procéder périodiquement à un examen spécial du bénéficiaire, conjointement par le médecin traitant et le médecin conseil de la sécurité sociale en vue de déterminer le traitement que l'intéressé doit suivre si les soins sont dispensés sans interruption ; la continuation du service des prestations est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire :

1°) de se soumettre aux traitements et mesures de toute nature prescrits d'un commun accord par le médecin traitant et le médecin conseil de la sécurité sociale, et,

en cas de désaccord entre ces deux médecins, par un expert ;

2°) de se soumettre aux visites médicales et contrôles spéciaux organisés par la caisse ;

3°) de s'abstenir de toute activité non autorisée ;

4°) d'accomplir les exercices ou travaux prescrits en vue de favoriser sa rééducation ou son reclassement professionnel.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus indiquées, la caisse peut suspendre, réduire ou supprimer le service des prestations.

Le médecin traitant, qu'il exerce en ville ou en établissement de santé, et le médecin conseil établissent conjointement un protocole de soins qui mentionne les obligations prévues ci-dessus. Ce protocole périodiquement révisable, notamment en fonction de l'état de santé du patient et des avancées thérapeutiques, définit en outre, compte tenu des recommandations établies par la Haute Autorité mentionnée à l'article L. 161-37, les actes et prestations nécessités par le traitement de l'affection et pour lesquels la participation de l'assuré peut être limitée ou supprimée, en application des 3° et 4° de l'article L. 322-3. La durée du protocole est fixée compte tenu des recommandations de la Haute Autorité mentionnée à l'article L. 161-37. Ce protocole est signé par le patient ou son représentant légal.

Sauf en cas d'urgence, le patient ou son représentant légal est tenu de communiquer son protocole au médecin consulté pour bénéficier de la limitation ou de la suppression de sa participation.

Le médecin, qu'il exerce en ville ou en établissement de santé, est tenu de certifier, lors de l'établissement des documents nécessaires au remboursement ou à la prise en charge, qu'il a pris connaissance du protocole et de se conformer aux dispositions réglementant la limitation ou la suppression de la participation de l'assuré.

Les modalités de mise en oeuvre du présent article, notamment les conditions dans lesquelles l'assuré prend connaissance du protocole de soins et le communique au médecin lors de la prescription, sont fixées par décret.

### **Art. 14.01.2 – Absence consécutive à un accident du travail**

**Art. L. 412-1 CSS** Les dispositions du présent livre sont applicables sous réserve de celles de l'article L. 413-12 à la prévention ainsi qu'à la réparation des accidents du travail survenus et des maladies professionnelles constatées après le 31 décembre 1946 dans les professions autres que les professions agricoles.

**Art. L. 412-2 CSS** Bénéficient notamment des dispositions du présent livre, même si elles ne sont pas occupées dans l'établissement de l'employeur ou chef d'entreprise, même si elles possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail, les personnes mentionnées à l'article L. 311-3. Toutefois, les personnes mentionnées aux 10° et 17° dudit article n'en bénéficient que dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur au sens du présent livre est celui qui est désigné au livre III.

**Art. L. 431-1 CSS** Les prestations accordées aux bénéficiaires du présent livre comprennent (...) 2° L'indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité temporaire qui l'oblige à interrompre son travail ; lorsque la victime est pupille de l'éducation surveillée, l'indemnité journalière n'est pas due aussi longtemps que la victime le demeure sous réserve des dispositions fixées par décret en Conseil d'Etat. (...).

### **Article 14.01.3 – Absence consécutive à une maladie professionnelle**

**Art. L. 461-1 CSS** Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle est assimilée à la date de l'accident. Est présumée d'origine professionnelle toute

maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.

### **Art. 15.01. – Démission**

3° alinéa : V. supra. Article 12.02.1.

### **Article 15.02.1 – Règles générales (de licenciement)**

**Art. L. 122-14** L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien

préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

**Art. R. 122-2-1** La lettre prévue à l'article L. 122-14 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

Elle précise en outre, la date, l'heure et le lieu de cet entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet conformément à l'article L. 122-14.

**Art. D. 122-1** Le salarié qui souhaite se faire assister lors de l'entretien préalable à son

licenciement dans les conditions fixées à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 doit communiquer à la personne qu'il aura choisie sur la liste établie pour le département la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La personne sollicitée confirme sa venue au salarié ou lui fait connaître immédiatement et par tous moyens qu'elle ne peut se rendre à l'entretien.

Le salarié informe l'employeur de sa démarche.

**Art. L. 122-14-1** L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours ouvrables en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1. Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6.

**Art. L.122-14-2** L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à

l'article L. 122-14-1.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologique invoqués par l'employeur. En outre, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1.

Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en oeuvre.

**Art. R. 122-3** Le salarié qui entend user de la faculté ouverte par le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-2 doit formuler sa demande par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

L'employeur doit faire connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements en application de l'article L. 321-1-1 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les dix jours suivant la présentation de la lettre du salarié ou la remise en main propre de celle-ci conformément à l'alinéa précédent.

Les délais prévus au présent article, lesquels ne sont pas des délais francs, expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

**Article 15.02.1.5. – Licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident de la vie courante**

**Art. R. 241-51-1** Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et

deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical du salarié.

**Article 15.02.2.1. – Durée (du préavis)**

**Art. L323-7** En cas de licenciement, la durée du délai-congé déterminée en application de l'article L. 122-6 est doublée pour les bénéficiaires de la présente section, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du délai-congé. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les règlements de travail, les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un délai-congé d'une durée au moins égale à trois mois.

**Article 15.02.2.3.b) Inobservation du préavis par le salarié démissionnaire**

**Art. L. 144-1** Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception toutefois :

1. Des outils et instruments nécessaires au travail ;
2. Des matières ou matériaux dont le salarié a la charge et l'usage ;
3. Des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets.

**Article 15.02.2.3.d) Impossibilité d'exécuter le préavis**

**Art. L. 122-32-6** La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au quatrième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité

compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 122-9 ou par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, s'il remplit les conditions fixées pour bénéficier de cet accord.

Toutefois, les indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur lors de la promulgation de la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

#### **Article 15.02.3. – Indemnité de licenciement**

**Art. L122-9** Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement. Le taux de cette indemnité, différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire.

#### **Article 15.02.3.4. – Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles**

V. Supra. C. Trav. art. L. 122-32-6.

**Art. L. 122-32-8** Les indemnités prévues aux

articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

#### **Article 15.03.2.1. – Conditions d'attribution (allocation de départ à la retraite)**

**Art. L. 122-14-13** En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4 ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments qu'il a fournis à l'autorité administrative compétente en application de l'article L. 321-7 du présent code.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

#### **Article 15.03.2.2. – Montant**

**Art. L. 122-9** Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement. Le taux de cette indemnité, différent suivant que le motif du licenciement est le motif prévu à l'article L. 321-1 ou un motif inhérent à la personne du salarié, et ses modalités de calcul, en fonction de la rémunération brute dont il bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail, sont fixés par voie réglementaire.

**Art. R. 122-2** L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Pour un licenciement fondé sur le motif prévu à l'article L. 321-1, cette indemnité ne peut être inférieure à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de deux dixièmes de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Pour un licenciement fondé sur un motif autre que celui visé à l'alinéa précédent, cette indemnité ne peut être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

#### **Article 16.01 – Cessation (du C.D.D) à l'échéance du terme**

V. Supra article 04.02.

#### **Article 16.02. – Rupture anticipée du contrat à durée déterminée**

**Art. L. 122-3-8** Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa premier ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4.

La méconnaissance des dispositions prévues aux premier et deuxième alinéas par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

#### **Article 16.03 – Indemnité de fin de contrat :**

**Art. L. 122-3-4** Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6%, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention



ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2 (1), ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre du sixième alinéa de l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- a) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 3° de l'article L. 122-1-1 ou de l'article L. 122-2, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- b) Dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- c) En cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

## **Titre 17 – Modification de la situation juridique de l'employeur (...)**

**Art. L. 122-12** La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification

subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

### **Article 19.01. – Principe (repas du personnel)**

**Art. R. 232-10** Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

**Art. R. 232-10-1** Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers.

Il doit en outre être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Par dérogation à l'article R. 232-10, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité qui y est développée ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du présent code.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

**Art. R. 232-10-2** A défaut de local de repos, lorsque la nature des activités l'exige et après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des



délégués du personnel, le local de restauration ou l'emplacement prévu à l'article précédent doit pouvoir être utilisé en dehors des heures de repas comme local ou emplacement de repos. Les sièges mis à la disposition des travailleurs pour cet usage comportent des dossiers.

Dans ces locaux ou emplacements, des mesures de protection des non-fumeurs contre la gêne due à la fumée du tabac doivent être prises.

**Article 20.07.1 – Conditions d'application (médecins assistants)**

**Art. L6161-7 CSP** Le dernier alinéa de l'article L. 6143-4 et l'article L. 6145-1 sont applicables

aux établissements mentionnés à l'article L. 6161-6 pour ce qui concerne leurs activités de participation au service public. Les établissements bénéficient pour leur équipement des avantages prévus pour les établissements publics de santé. Ils peuvent faire appel à des praticiens hospitaliers dans les conditions prévues par les statuts de ces praticiens.

Ils peuvent, par dérogation aux dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-1-2 du code du travail, recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à quatre ans.





# RECUEIL 2

## Convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifié par l'avenant du 10 novembre 2006

*(avenant non soumis à l'agrément et à l'extension)*

### CONVENTION DE L'OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO - SOCIALE A BUT NON LUCRATIF

Considérant :

- leur volonté de mettre en œuvre la formation continue dans le cadre global de la politique de formation professionnelle définie par la branche,
- la nécessité d'articuler la politique d'emploi et de qualification des salariés garantissant une prestation de qualité aux usagers,
- l'utilité d'une politique de formation continue coordonnée de qualification et d'adaptation aux fonctions entre l'OPCA de la branche professionnelle et les différents partenaires publics ou privés intervenant dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif,
- la nécessité d'une plus grande transversalité des formations et d'une meilleure promotion du système de formation en alternance,
- la nécessité de diffuser l'information sur la formation professionnelle continue à tous les employeurs et les salariés de la branche,
- l'intérêt d'une négociation paritaire annuelle d'un plan de formation visant à mobiliser les moyens disponibles à tous les niveaux,

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-social à but non lucratif décident la création de l'OPCA de leur branche tel que défini par la présente convention soumise à la procédure d'agrément et d'extension.

#### Article 1 - Création et Finalités

Au 1<sup>er</sup> janvier 2005 au plus tard, il est créé l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé UNIFAF, en application des articles L.961.8, L.961.9 et R.964.1 et suivants du Code du travail.

En vue :

- de mettre en œuvre les orientations et les décisions de la branche en matière de formation et de qualification des personnels,
- de répondre : - tant qu'aux besoins de la Branche et des entreprises adhérentes de l'OPCA exerçant dans la branche sanitaire, sociale, médico-sociale à but non lucratif, dont le champ est défini par l'accord de branche du 11 mars 1996 agréé et étendu créant la commission paritaire de branche,
- qu'aux besoins et attentes des salariés en matière de formation,
- de développer et coordonner toutes les actions de formation entrant dans le dispositif de formation professionnelle continue en faisant appel en priorité aux services publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif,

- de maintenir et développer l'emploi des travailleurs handicapés et de favoriser la promotion ainsi que la reconversion des salariés,
- de fournir à la CPNE, des éléments statistiques sur l'évolution des emplois et des qualifications.

## Article 2 - Objet

L'OPCA a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue des salariés dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, en application des dispositions légales au titre desquelles il reçoit un agrément ministériel.

A cet effet, il réunit les moyens à l'aide desquels il finance :

- le coût pédagogique des actions de formation décidées par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur et dès lors que leur imputabilité est admise,
- la rémunération et les charges sociales induites par le remplacement des salariés bénéficiaires d'une formation,
- les frais de déplacement et d'hébergement des salariés en stage,
- le coût pédagogique, la rémunération et les charges sociales des salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation,
- les contrats de formation en alternance,
- toute autre modalité de formation tel qu'il en serait disposé par les pouvoirs publics.

Les types de financement sont souverainement décidés par l'OPCA de branche qui garde sa liberté d'engagement des sommes collectées et pour lesquelles il a délivré un reçu libératoire.

## Article 3 - Adhérents

### 3.1 - Adhérents

Sont obligatoirement adhérents les associations, établissements, services et autres groupements similaires, y compris ceux employant moins de dix salariés, dès lors qu'ils relèvent du champ de la présente convention.

### 3.2 Nature et durée de l'adhésion

L'adhésion est à durée illimitée.

La sortie du champ de la Branche entraîne la radiation.

### 3.3 Contribution au Plan de formation

Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche 65 % de son obligation légale et conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

Pour les adhérents de la FEHAP, ce taux s'apprécie globalement.

Pour les adhérents de la FNCLCC, le taux minimum est fixé à 50 %. Cette contribution sera portée globalement à 65 % dans le délai maximum de 3 ans.

En tout état de cause, le reliquat de cette participation qui ne serait pas délibérément versé à l'OPCA créé par la présente convention, ne pourra être géré directement que par l'adhérent.

## Article 4 – Ressources

Les ressources de l'OPCA proviennent :

- des contributions légales, conventionnelles et supplémentaires, versées par les adhérents de la branche ,
- de leurs versements libératoires, tels que définis par la réglementation, qui sont obligatoirement affectés aux objectifs auxquels ils sont destinés,
- des participations financières et subventions de l'Union Européenne, de l'Etat, des collectivités

territoriales, et de tout autre ressource autorisée par la loi.

### **Article 5 - Le Conseil d'Administration paritaire DE L'OPCA.**

Le Conseil d'Administration Paritaire (C.A.P.) de l'OPCA est composé de vingt membres maximum se répartissant paritairement en deux collèges.

Le collège salarié est composé de 10 représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au sens du Code du Travail et ce, à raison de 2 pour chacune d'entre elles.

Le collège employeur est composé de 10 représentants désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs des deux collèges sont désignés par l'organisation signataire de la Convention qu'ils représentent. Leur mandat dépend de leur organisation qui peut à tout moment le retirer.

Les décisions sont prises par accord paritaire entre les deux collèges.

Le C.A.P de l'OPCA désigne pour deux ans, un bureau constitué d'un président, d'un président-adjoint, d'un trésorier, d'un trésorier-adjoint choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

### **Article 6 – Missions du conseil d'administration paritaire**

En application de l'article 1 de la présente convention, le C.A.P. a pour missions :

1 - de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle permanente et son degré de déconcentration défini par la branche faisant appel en priorité aux moyens publics de formation et aux organismes privés à but non lucratif, et de s'assurer du caractère libératoire des dépenses de formation,

2 - de déterminer le pourcentage des recettes à affecter :

- au fonctionnement des structures paritaires et techniques,
- au financement des actions prioritaires nationales et régionales,
- ainsi que des modalités de liquidation des reliquats,

3 - de définir et de coordonner les modalités d'action des Délégations Régionales Paritaires (D.R.P),

4 - de prendre toutes mesures propres à assurer l'information des D.R.P et des adhérents,

5 - d'arrêter les budgets, les comptes de résultats, les bilans de l'OPCA,

6 - de décider des opérations relatives au patrimoine immobilier de l'OPCA,

7 - d'attribuer les délégations de signature pour les opérations financières et bancaires et de déterminer l'emplacement du siège social,

8 - de déterminer les orientations conventionnelles en matière de gestion du personnel de l'OPCA,

9 - d'embaucher le directeur de l'OPCA.

### **Article 7 – Fonctions représentatives**

Le Président et le Président-adjoint représentent paritairement l'OPCA dans tous les actes de la vie civile. Le Président représente l'OPCA en justice tant en demande qu'en défense.

Tout décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du CAP. En cas d'urgence, le bureau paritaire du CAP peut donner mandat au Président pour introduire une action judiciaire en demande, à charge pour celui-ci d'en justifier l'urgence et d'exposer l'objet du litige au CAP suivant. Ils préparent l'ordre du jour du C.A.P. et adressent les convocations aux administrateurs.

Ils assurent le suivi de ses décisions actées.

Le trésorier et le trésorier-adjoint reçoivent délégation du C.A.P. pour :

- élaborer, en liaison avec la direction de l'OPCA, les budgets de celui-ci quelle qu'en soit la nature et d'en suivre l'exécution,

– effectuer paritairement tous ordonnancements et mandatements conformément aux règles de fonctionnement décidées par le C.A.P.,

– exercer paritairement une fonction permanente en matière de contrôle interne.

Les fonctions de trésorier et trésorier-adjoint s'exercent durant les deux exercices comptables pour lesquels ils ont été désignés. Il s'ensuit que les trésoriers agissant conjointement ont à connaître de l'ouverture comme de la clôture des comptes des exercices considérés.

### **Article 8 - Approbation des comptes**

Le C.A.P. de l'OPCA transmet aux organisations signataires le bilan et le compte de résultats. Celles-ci se réunissent en Assemblée Générale pour l'approbation des comptes de l'exercice, après audition des rapports du Commissaire aux comptes. Le Commissaire aux comptes assermenté près la Cour d'Appel du lieu du Siège de l'OPCA est désigné par les organisations signataires réunies en Assemblée Générale.

### **Article 9 - Les délégations régionales**

Les délégations régionales paritaires (D.R.P) de l'OPCA, dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux fixés à l'article 5 pour le C.A.P., sont mises en place par l'OPCA en vue :

- de mettre en œuvre régionalement, par délégation du C.A.P., les orientations de l'OPCA,
- de développer, en concertation avec les instances régionales compétentes, la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, afin de se mettre au service des adhérents et des salariés.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un service administratif et technique permanent et adapté, dépendant de la direction de l'OPCA

La D.R.P. se dote d'un bureau exécutif comprenant 4 membres : un président et un président-adjoint, un trésorier et un trésorier-adjoint, choisis alternativement tous les deux ans, dans chaque collège.

### **Article 10 - programme prioritaire**

Le budget du Programme Prioritaire National et Régional est arrêté par le C.A.P.

### **Article 11 - Le directeur de l'OPCA**

Le directeur de l'OPCA dépend directement du C.A.P. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions.

Il reçoit par délégation expresse de la présidence une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci.

Il rend compte devant le C.A.P. des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées par ce dernier.

### **Article 12 - Fonctionnement de l'OPCA**

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCA ainsi que les moyens mis à la disposition des signataires sont fixés par le règlement intérieur annexé à la présente convention.



### **Article 13 - Modifications**

Cette convention pourra être modifiée à la demande de l'une des parties signataires. Les négociations devront être ouvertes dans les trois mois suivant la saisine et aboutir à un avenant négocié et paraphé par toutes les organisations signataires de la présente convention.

### **Article 14 - Retrait et préavis**

Chaque organisation signataire a la faculté de se retirer de l'OPCA. En ce qui concerne l'Unifed, il sera fait application de l'article 15. Dans cette situation, un délai de 15 mois sera respecté (3 mois de préavis et délai de survie de 12 mois).

A la fin de ce préavis, les modalités de liquidation des actions engagées et non encore achevées au bénéfice des établissements adhérant à cette organisation seront arrêtées par le C.A.P. et s'imposeront de plein droit à la partie concernée.

### **Article 15 - Dissolution de l'OPCA**

En cas de dissolution de l'OPCA par l'assemblée générale des organisations signataires, celui-ci devra, dans la limite de ses réserves et y compris par la liquidation de son actif, mener à leur terme les formations engagées dans le cadre du programme annuel en cours ; le reliquat après liquidation, sera reversé au Trésor.

S'il reste des biens immobiliers ou mobiliers, ils seront dévolus à un organisme similaire sur décision de l'Assemblée Générale.

### **Article 16 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées aux articles L.961.9 et L.961.12 du code du travail.

### **Article 17 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demandent l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application, à l'exclusion de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent un autre accord collectif de travail et, ou relevant d'associations ou organismes employeurs adhérents à une des fédérations ou unions d'employeurs de la branche de l'aide à domicile.

### **Article 18 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, 14 octobre 2003

**UNIFED**

**CFDT – CFTC – CFE-CGC – FO ACTION SOCIALE –  
FO SANTE PRIVEE - CGT**



# RECUEIL 3

## Avenants à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

### Avenant n°99-01 modifié par ses quatre additifs

*Agréé par Arrêté du 10.12.1999 (J.O. du 24.12.99 et 16.01.00)*

#### Exposé des motifs

Les organisations signataires du présent accord manifestent leur attachement à la politique de lutte contre le chômage en s'engageant résolument sur des dispositions créant des emplois, ou, le cas échéant, préservant des emplois existants. L'enjeu est de taille car si tous les adhérents de la FEHAP réduisaient de 10 % la durée du travail et embauchaient en conséquence à hauteur de 7 % le nombre d'emplois créés concernerait 10 360 salariés, soit 8890 ETP.

Elles estiment qu'il y a lieu d'anticiper les échéances prévues pour la réduction de la durée légale du travail par la négociation d'un accord dans le cadre de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivant dans la loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Elles souhaitent en conséquence que les établissements appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 s'inscrivent dans un processus d'anticipation de réduction du temps de travail et mettent en œuvre le présent accord.

Elles affirment leur volonté d'un accord équilibré de solidarité nationale auquel l'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie, les établissements et les salariés apportent chacun leur concours.

Les organisations signataires ont rédigé le présent accord tenant compte de l'absence à ce jour d'aide spécifique budgétaire accordée aux établissements pour la réduction du temps de travail ; dans la mesure où des aides financières seraient accordées spécifiquement aux établissements en plus des aides générales prévues par la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviendraient par avenant d'en tirer les conséquences au regard de l'équilibre budgétaire du présent accord.

#### **Article 1er - champ d'application (modifié par l'additif bis du 22 avril, l'additif ter du 14 juin 1999, et l'additif quater du 24 juin 1999)**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 sous réserve :

– dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou

d'établissement (s),

– dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté d'une décision de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Ces accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions de l'employeur fixent notamment le pourcentage de réduction de la durée du travail et le pourcentage d'embauches en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

Ces accords complémentaires ou décisions de l'employeur permettent d'anticiper la réduction du temps de travail, avant les échéances définies à l'article L212-1bis du Code du Travail.

Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L.132-30, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas du Code du Travail.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi 75-535 modifiée.

Conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ces accords collectifs pourront – à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical – être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-mer.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord et adhérents de la FEHAP, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

### **Article 2 – Diminution du temps de travail (modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)**

La réduction de l'horaire des salariés est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail sans que le nouvel horaire hebdomadaire de travail ne soit supérieur à 35 heures. La réduction du temps de travail en application du présent accord interviendra avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres.

Le choix de l'ampleur de la réduction et la date à laquelle elle devra intervenir feront l'objet de l'accord complémentaire d'entreprise ou de la décision de l'employeur prévus à l'article précédent ; la réduction du temps de travail pourra être reprise au cours de la mise en œuvre de l'accord et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 afin d'envisager une deuxième réduction du temps de travail en application de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998.

La réduction de l'horaire de travail des salariés, afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, est fixée en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné au regard de la durée du travail.

### **Article 3 – Personnel concerné (modifié par l'additif du 9 avril 1999)**

Sous réserve des dispositions ci-dessous, le présent accord peut concerner soit l'entreprise toute entière, soit seulement certains de ses établissements ou certaines de ses unités cohérentes dans l'organisation du travail au sens de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

**Il concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les personnels de nuit et les assistantes maternelles.**



### Les personnels de nuit :

Par accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article 1<sup>er</sup>, il est possible d'inclure dans la réduction du temps de travail, certains personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 selon les dispositions suivantes : les personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dont la totalité du travail contractuel s'effectue exclusivement la nuit – durant un mois considéré – bénéficient pendant ce mois de travail exclusif de nuit d'une réduction du temps de travail qui porte l'horaire à la quatorzaine pour un temps plein à 63 heures de travail effectif soit une réduction de 10 % de la durée conventionnelle actuelle égale à 70 heures par quatorzaine.

Les personnels de nuit visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 qui ne bénéficient pas des dispositions prévues au a) du présent article 3 ou dont la totalité du travail contractuel ne s'effectue pas exclusivement la nuit durant un mois considéré bénéficient pendant ce mois d'un horaire à la quatorzaine égal pour un temps plein à 70 heures.

Les personnels de nuit non visés à l'article 05-04-2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 bénéficient des mêmes dispositions générales de réduction du temps de travail que l'ensemble des personnels.

L'ensemble des personnels de nuit -donc visés au a), b) et c) du présent article- bénéficient des primes de nuit, de dimanche et de jours fériés pour les nuits, dimanches et jours fériés effectués pendant leur horaire de travail effectif soit pour un temps plein à la quatorzaine de 63 heures ou 70 heures.

### Les assistantes maternelles :

Les assistantes maternelles visées à l'annexe 10 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A10-09 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au c) de l'article 9.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical.

### **Article 4 – Recrutement (modifié par l'additif bis du 22 avril 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999)**

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement s'engage à augmenter ses effectifs, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Cette augmentation sera fixée au vu de la réduction de l'horaire de travail retenue à l'article 2 du présent accord et en fonction de la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois lorsque la réduction du temps de travail retenue sera de 10 % ou de 15 %, les recrutements seront respectivement de 7 % ou de 11.5 %, ces pourcentages se rapportant à l'effectif en équivalent temps plein calculé sur les douze derniers mois précédant la signature de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou lorsqu'il s'agit d'appliquer un accord de branche,

la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'entreprise et l'Etat. Ces pourcentages retenus ont pour objet de limiter à 4 % la perte de temps travaillé afin de préserver la qualité des soins et des services. En effet les 10 % de réduction concernent les horaires à 39 heures alors que les 7 % d'embauches portent sur des horaires à 35 heures ce qui entraîne une différence de 3,97 % d'heures de travail perdues.

Les embauches seront réalisées en contrats à durée indéterminée principalement à temps complet. Toutefois, des contrats à durée indéterminée à temps partiel pourront également être conclus notamment pour compenser l'incidence horaire de la réduction du temps de travail des contrats de travail à temps partiel.

Dans la limite de l'augmentation des effectifs résultant du pourcentage d'embauche appliqué à l'effectif annuel moyen des seuls contrats à durée déterminée concernés par la réduction du temps de travail, les embauches pourront se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, conformément aux dispositions des articles L.121-1 et suivant du Code du Travail ; la durée minimum de ces seuls contrats –sera de six mois.

Sont considérées comme embauches prises en compte au titre de contrepartie à la réduction du temps de travail la transformation en Contrats à Durée Indéterminée des Contrats à Durée Déterminée des salariés déjà présents dans l'entreprise lorsque le motif de recours à ces CDD est le remplacement d'un salarié absent.

Afin de maintenir les prestations servies par les établissements seront recherchés les moyens de majorer les pourcentages minimum légaux d'embauche de 6 % ou de 9 %. Pour faciliter ces majorations, il pourra être fait appel notamment à des salariés sur des contrats aidés, tels que des contrats de formation en alternance, des contrats emplois jeunes, des contrats consolidés etc....

Pour permettre d'effectuer certains des recrutements prévus au présent article, les établissements s'efforceront de rechercher si nécessaire des complémentarités d'heures avec des entreprises ou établissements géographiquement proches.

L'objet du présent accord conduit les signataires à considérer que l'intérêt général au service de l'emploi nécessite que les embauches concernent des personnes qui n'appartenaient pas à l'entreprise. Toutefois, les personnels à temps partiel qui n'auront pas refusé au titre de l'article 6, 3<sup>e</sup> alinéa ci-dessous que leur soit appliqué le présent accord, pourront dans le cadre des embauches compensatrices prévues, obtenir une réponse favorable à leur demande d'augmentation de leur durée de travail dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements et dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

Les catégories professionnelles, le nombre d'équivalent temps plein par catégorie professionnelle, ainsi que les délais des recrutements feront l'objet de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Article 4 bis – Préservation des emplois. (accord défensif) *(modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)*

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord représentera au moins 7 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 10%.

Le nombre de licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique et évités en application du présent accord doit représenter au moins 11.5 % du personnel concerné par la réduction du temps de travail de 15%.

Pour les autres pourcentages de réduction du temps de travail, le pourcentage de licenciements évités est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou par décision unilatérale de l'employeur.



### **Article 5 – Maintien des effectifs**

L'Etat, les collectivités territoriales, les organismes d'assurance maladie devront tenir compte dans la fixation des dotations et des tarifs des établissements des dispositions du présent accord ainsi que des accords complémentaires pour permettre ainsi aux dits établissements de tenir l'engagement de maintien des effectifs signé par convention avec le représentant de l'Etat. L'attribution de moyens budgétaires insuffisants au maintien de l'effectif constaté avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail servant de base à la convention signée avec l'Etat ne saurait entraîner ni la responsabilité de l'entreprise ni la rupture de la convention.

La durée minimum légale de maintien des effectifs augmentés à l'occasion de la réduction du temps de travail est égale à deux ans à compter de la dernière embauche réalisée. Toutefois les signataires du présent accord estiment nécessaire que tout soit mis en œuvre pour que cette durée aille au-delà de deux ans. A cet effet, les recettes découlant des aides de l'Etat sur la réduction du temps de travail ainsi que les recettes résultant des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, seront affectées exclusivement aux conséquences de la convention avec l'Etat, c'est-à-dire aux embauches ; l'excédent éventuel annuel de ces recettes par rapport aux dépenses salariales des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail sera provisionné au compte de résultat et reporté sur l'exercice budgétaire suivant avec exclusivement la même affectation.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement fixera conformément au IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 la durée de l'engagement de l'entreprise ou de l'établissement, tenant compte de la diversité des entreprises ou établissements.

L'entreprise ou l'établissement fournira aux instances représentatives du personnel les informations sur les embauches réalisées et sur le maintien des effectifs.

### **Article 5 bis – Maintien des effectifs (accord défensif )**

Les parties s'engagent à maintenir les effectifs calculés en équivalent temps plein pendant deux ans à compter de la signature de la convention passée avec l'Etat.

Par accord d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de l'accord "défensif" prévu par les articles 4 bis et 5 bis, il est possible de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans. Cette dérogation salariale a pour objet de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

### **Article 6 – Temps partiel (modifié par l'additif quater du 24 juin 1999)**

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de leur temps de travail dans les mêmes proportions que la réduction appliquée à l'horaire collectif ; il bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a

pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail. Cette demande des salariés à temps partiel sera acceptée par l'établissement, dans les seules catégories professionnelles retenues pour les recrutements dans la limite des quotas imposés par les dispositions réglementaires permettant l'octroi des incitations à la réduction du temps de travail.

## Article 7 – Les cadres

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail se verront appliquer les modalités de réduction de l'horaire de travail définies pour les salariés non cadres par le présent accord.

Les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail se verront appliquer la réduction du temps de travail suivant des modalités particulières. A l'intérieur du groupe des cadres, non soumis à l'horaire collectif de travail, il convient de distinguer les cadres dirigeants au forfait tous horaires d'une part, et les cadres au forfait horaire d'autre part :

- Les cadres dirigeants sont ceux qui disposent par délégation d'un pouvoir de direction général et permanent et d'une très large autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Ils ne sont donc pas soumis à un horaire de travail et relèvent d'un forfait tous horaires ; sont concernés, les directeurs, les directeurs-adjoints, les gestionnaires, prévus à l'article A1.4.2, ainsi que les médecins directeurs prévus à l'article A.1.5.1.2. de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 disposant de la délégation et de l'autonomie visée au présent alinéa. Ils bénéficient au titre de contrepartie de la réduction du temps de travail de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires .

- Les cadres bénéficiant par délégation ou subdélégation d'un pouvoir de direction partiel et permanent et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leurs horaires sont, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, concernés par un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront, compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, ni paiement d'heures supplémentaires, ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire. Sont concernés les chefs de service visés à l'article A.1.4.3, coefficient 600 et au-delà et disposant de la délégation et de l'autonomie définies au présent alinéa.

- Pour les médecins et pharmaciens bénéficiant du titre 20 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951,

- à l'exception des médecins-directeurs,  
- à l'exception des médecins et pharmaciens soumis à l'horaire collectif de travail dont la durée de travail est réduite dans les conditions générales du présent accord, eu égard à la spécificité de l'exercice de leur art et au caractère impérieux des nécessités de service, il est retenu un dispositif similaire à celui des cadres ci-dessus à savoir, compte tenu de la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures, un forfait horaire égal à 38 heures hebdomadaires, soit 76 heures à la quatorzaine. Pour tenir compte des fluctuations d'horaire dont ils ont toutefois l'initiative, les dépassements de l'horaire légal dans la limite de 6 heures par quatorzaine n'entraîneront compte tenu du niveau de la rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires ni paiement d'heures supplémentaires ni majoration pour heures supplémentaires. Ils bénéficient de 18 jours ouvrés de repos annuels supplémentaires au titre de contrepartie du forfait horaire de trois heures.

Pour tenir compte de l'obligation de formation des médecins, il leur est accordé une autorisation annuelle d'absence pour formation continue égale à une semaine sauf dispositions en matière de formation continue plus favorables dans l'établissement.

Les conventions de forfait doivent s'intégrer dans les contrats de travail des cadres concernés, c'est-à-dire, correspondant aux définitions données dans le présent article.

Les jours de repos prévus au présent article seront pris à hauteur de 50 % à l'initiative des cadres de manière compatible avec la fonction et les responsabilités assumées ou seront affectés par eux sur un Compte Epargne Temps ouvert par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement selon les modalités prévues à l'article 4 de la loi 98-461 ou à l'article L.227-1 du Code du Travail.

Pendant leur absence, ces personnels d'encadrement seront, dans la mesure du possible, remplacés par des embauches compensatrices définies par l'accord d'entreprise ; à défaut d'embauche il sera dans la mesure du possible pallié à leur absence par des personnels présents dans l'entreprise chargés par subdélégation de tout ou partie des responsabilités exercées par les cadres remplacés.

### **Article 8 – Les travailleurs handicapés**

L'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les 5 organisations syndicales de salariés et agréé par Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la Fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7% c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6%.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

### **Article 9 – Rémunération (modifié par l'additif du 9 avril 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999 )**

a) Principe : Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et

indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est à dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de 10 % de sa durée du travail, un salaire égal à 39 heures de travail hebdomadaires et pour un temps plein après réduction de 15 % de sa durée du travail, un salaire égale à 37 heures et demi de travail hebdomadaires.

b) Par simplification administrative et pour tenir compte de la différence provisoire entre le salaire brut antérieur à la réduction du temps de travail et le salaire minoré après réduction de 15 % du temps de travail et majoré de l'indemnité de solidarité, il est créé au 1<sup>er</sup> septembre 1999 une retenue d'un montant de 3.84 % sur le salaire brut antérieur théorique ; cette retenue affectée exclusivement à la création d'emplois est dénommée "retenue pour création d'emplois" et apparaît seule sur la fiche de paie pour réduire le salaire brut antérieur théorique de 3.84 % déterminant ainsi le salaire brut conventionnel sur lequel s'appliquent les diverses cotisations et taxes.

c) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre, le 1<sup>er</sup> septembre 1999, de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés jusqu'au 31 décembre 2000 la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1.5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au 1<sup>er</sup> septembre 1999 se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

d) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements

e) Nouveaux salariés et salariés à temps partiel : Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est

subordonnée à l'application du présent article.

**Article 10 – Politique salariale (modifié par l'additif du 9 avril 1999 , l'additif ter du 14 juin 1999 et l'additif quater du 24 juin 1999)**

Les revalorisations salariales prévues pour 1999 en parité avec l'accord salarial de la Fonction Publique – portant majoration de 0.5 % au 1<sup>er</sup> avril 1999 et 0.8 % au 1<sup>er</sup> décembre 1999 sont appliquées aux mêmes dates et pour les mêmes montants à la masse salariale brute de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Les mesures catégorielles Fonction Publique Hospitalière de 1998 (hors mesures SMIC) et les augmentations générales indiciaires de la fonction Publique Hospitalière de 1 point au 01.04.99 et de 1 point au 01.12.99 sont accordées en crédits aux établissements.

Les négociations salariales Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 à venir donneront priorité à l'affectation aux établissements d'un crédit total de 2.58 % de la masse salariale incluant les mesures suscitées. Ces crédits s'inscriront en parité avec les revalorisations générales ou catégorielles de la Fonction Publique.

Les recettes afférentes à ces augmentations sont affectées dans chaque entreprise ou établissement, exclusivement et en totalité à la compensation des embauches résultant de la réduction du temps de travail, quel que soit le pourcentage de la réduction du temps de travail, - que celui-ci donne lieu ou non aux aides de l'Etat - ou à la préservation des effectifs dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

La différence entre les dépenses salariales résultant des déroulements de carrière au titre de l'ancienneté prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et celles produites par les prolongations de durée d'échelon d'une part, le différé des augmentations salariales générales des salariés se trouvant en fin de carrière au 1<sup>er</sup> septembre 1999 d'autre part, seront affectées exclusivement et en totalité à la compensation partielle des embauches résultant de la réduction du temps de travail ou au maintien de l'emploi dans les cas prévus aux articles 4 bis et 5 bis.

Pour les salariés quittant les établissements dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique telle que visée aux articles 4 bis et 5 bis, le salaire conventionnel servant notamment de base au calcul des différentes indemnités de rupture et aux indemnités ASSÉDIC est reconstitué sans tenir compte des mesures définies au c) de l'article 9.

**Article 11 – Parité avec la fonction publique**

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière.

L'appréciation de cette parité s'appuiera d'une part sur le taux initial d'augmentation annuelle des salaires dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et d'autre part sur l'actualisation a posteriori au vu des résultats annuels constatés.

Cette évaluation se fera sur la base de critères déterminés permettant la comparaison algébrique de l'incidence des différentes mesures intervenues dans la fonction publique hospitalière et de celles intervenues dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. L'évaluation prendra en compte à la fois les mesures salariales générales ou catégorielles ainsi que l'évolution du temps de travail effectif.

Ce dispositif entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1999.

**Article 12 – Aides spécifiques complémentaires générales (modifié par l'additif du 9 avril 1999)**

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale, en plus des aides de droit commun prévues par la loi du 13 juin 1998, par les Pouvoirs Publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées à la réduction du temps de travail suivant des modalités fixées

par avenant au présent accord.

### **Article 13 – Suivi de l'accord**

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la Commission Paritaire prévue au titre Ier de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

### **Article 14 – Dénonciation – Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles 01.03 et 01.05 de la convention collective. Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée.

Les entreprises ou établissements qui l'appliquent ne seront toutefois liés par ces dispositions comme par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou de la décision de l'employeur qu'après signature par l'entreprise de la convention passée avec l'Etat au titre de la loi du 13 juin 1998.

## **ANNEXE RELATIVE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 99-01, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche UNIFED ou à défaut et en attendant celui-ci sur les préconisations adressées par la FEHAP à ses adhérents.

Signataires :

**FEHAP**

**CFDT - CFTC**

## Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000

Agréé par Arrêté du 21.07.2000 (J.O. du 16.09.01)

### Préambule

Les organisations signataires du présent accord estiment qu'il y a lieu d'aider les établissements n'ayant pas signé d'accord d'anticipation de la réduction du temps de travail sur les bases de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et/ou de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 à signer un accord de réduction du temps de travail sur les bases du présent avenant et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Elles rappellent que les entreprises de 20 salariés et moins, du fait qu'elles ne sont visées par la réduction de la durée légale du travail qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, continuent de pouvoir négocier des accords sur la base de l'avenant n° 99-01 modifié.

Pour l'essentiel, le présent avenant reprend dans un souci de cohérence et chaque fois que c'est possible, les dispositions de l'avenant n° 99-01 modifié.

Les organisations signataires affirment leur volonté de préserver la qualité des soins et des services dans les établissements et services relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

L'application du présent accord tient compte des diverses situations des établissements et services, notamment au regard de la durée réelle de travail constatée, de leur évolution prévisible dans le cadre de la politique sanitaire, sociale et médico-sociale, et de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, dans le cadre de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999. Les créations ou préservations d'emplois seront déterminées en fonction de la totalité des ressources définies au présent accord et du budget de l'établissement.

### Article 1er - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 tel que défini par son article 01.01 qui n'ont pas anticipé la réduction du temps de travail sous réserve :

- dans les entreprises de 50 salariés ou plus d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s),
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception de celles de vingt salariés et moins qui négocieront un accord d'anticipation, soit d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement (s), soit à défaut de délégué syndical ou de salarié mandaté d'une décision unilatérale de l'employeur après avis des instances représentatives du personnel ou à défaut après avis des personnels.

Le présent accord peut également être mis en œuvre dans des entreprises de moins de 50 salariés par un accord conclu entre lesdites entreprises regroupées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le cadre de l'article L.132-30, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas du Code du Travail.

*Tous les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail sont soumis à l'agrément du ministre compétent au titre de l'article 16 de la loi 75-535 modifiée.*

Conformément à l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ces accords collectifs pourront – à défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical – être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'Outre-mer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec le ou les délégués syndicaux ou à défaut le ou les salariés mandatés doivent être conclus en conformité avec les conditions visées

à l'article 19 V et VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Dans toutes les entreprises ou établissements relevant du champ d'application du présent accord, une consultation systématique des institutions représentatives du personnel ou à défaut des personnels eux-mêmes, sera effectuée. Dans les entreprises ou établissements s'engageant dans la négociation d'un accord, la consultation devra avoir lieu préalablement à la conclusion dudit accord.

## **Article 2 – Durée collective du travail**

Dans les entreprises ou établissements ayant choisi d'appliquer les dispositions du présent avenant, la durée collective du travail est de 35 heures, en moyenne par semaine, appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail retenu.

## **Article 3 – Personnel concerné**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés sous réserve des dispositions suivantes concernant les assistantes maternelles.

Les assistantes maternelles visées à l'annexe 10 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ne sont pas concernées par les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives à la durée du travail ; toutefois, afin de les inscrire dans le mouvement général de réduction du temps de travail des personnels des établissements, il est décidé de leur accorder 8 jours de repos annuels supplémentaires. Dans la mesure où les assistantes maternelles continueraient à assurer pendant un ou plusieurs de ces jours de repos, la garde des enfants, il leur serait fait application de l'article A10-09 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951. En revanche, les intéressés ne sont pas concernés par l'application des dispositions prévues au b) de l'article 10.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel à temps partiel, le personnel d'encadrement, le corps médical sous réserve que celui-ci se voit appliquer la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 dans l'établissement concerné.

## **Article 4 – Création et préservation de l'emploi**

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise ou l'établissement affecte intégralement les recettes dégagées au titre des mesures salariales générales fixées par l'avenant n° 99-01 modifié et les allègements de cotisations sociales énoncés à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, au financement des recrutements – qui seront effectués principalement en contrat à durée indéterminée, dans un délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail – ou des emplois qui seront préservés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement ou ces décisions unilatérales de l'employeur déterminent le nombre de postes créés ou préservés, les qualifications retenues, le calendrier d'embauche et la durée de l'engagement de maintien des effectifs, en fonction des ressources dégagées énoncées ci-dessus.

Les embauches seront réalisées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les emplois ainsi financés au-delà de l'effectif rémunéré par le budget font l'objet d'un suivi annuel spécifique.

## **Article 4 bis – Préservation de l'emploi dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique**

Les parties s'engagent à préserver au maximum les effectifs en affectant à la masse salariale, les recettes liées à la réduction du temps de travail.

Afin de préserver des emplois menacés dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, il est possible par accord d'entreprise ou d'établissement de déroger provisoirement aux dispositions salariales de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 sans toutefois pouvoir modifier la valeur du point prévue par la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ; cette dérogation ne pourra entraîner par salarié une retenue supérieure à 1 % du salaire brut et pour une période d'une durée maximum de 2 ans.

Les recettes découlant de ces mesures salariales dérogatoires seront affectées en totalité et exclusivement aux mesures de maintien des effectifs ; un rapport annuel sur le montant total de ces recettes et les emplois préservés sera adressé aux organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement et présenté aux institutions représentatives du personnel qui seront associées au suivi de l'accord.

Les personnels dont l'emploi n'aura pu être préservé par les présentes mesures pourront s'inscrire à la bourse d'emploi de la FEHAP afin de faciliter leur embauchage par d'autres établissements adhérents de la FEHAP.

### **Article 5 – Temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application dans ledit établissement du présent accord, sera appliqué une réduction de 4/39<sup>e</sup> de leur temps de travail ; ils bénéficieront alors de l'indemnité de solidarité prévue pour les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail leur permettant de conserver leur niveau de rémunération antérieur. La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être réduite si la réduction a pour effet de faire perdre à l'intéressé le bénéfice des prestations en espèces et en nature du régime de sécurité sociale sauf demande expresse du salarié concerné.

Le nouvel horaire de travail sera constaté par un avenant au contrat de travail au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Toutefois les salariés à temps partiel, inscrits à l'effectif de l'établissement à la date d'application du présent accord, pourront au moment de l'application du présent accord refuser que leur soit appliqué ledit accord ; ce refus, qui ne saurait justifier de licenciement pour refus de modification substantielle du contrat de travail ni aucune autre sanction, devra être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dès que le salarié à temps partiel concerné aura été informé par écrit de la mise en œuvre de l'accord complémentaire ou de la décision de l'employeur prévus à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Dans ce cas les salariés concernés verront maintenus leur temps de travail et la rémunération afférente sans pouvoir prétendre au bénéfice direct ou indirect, immédiat ou ultérieur de quelques mesures que ce soit résultant de l'application du présent accord auquel ils auront globalement et définitivement renoncé par leur refus objet du présent alinéa.

Cependant, les salariés à temps partiel pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps plein, pour un emploi équivalent, dans le cadre du temps libéré par la réduction du temps de travail.

Dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus, les salariés à temps complet pourront demander à bénéficier d'une priorité de passage à temps partiel.

### **Article 6 – Temps choisi**

Afin de favoriser les modifications d'horaire du temps complet vers le temps partiel et inversement du temps partiel vers le temps complet, les mesures ci-après seront mises en place :

- tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel ou à temps complet sera porté à la connaissance du personnel ; les candidatures des salariés intéressés par un changement d'horaire, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

- A cet effet, tout salarié intéressé devra adresser une demande par courrier recommandé avec

accusé de réception ou remis contre décharge à la direction.

- La direction après avoir reçu chaque candidat notifiera par écrit sa décision dans un délai maximum d'un mois.

Indépendamment de cette procédure liée au recrutement, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge, en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

### **Article 7 – Egalité professionnelle**

La nature des emplois majoritairement réglementés et les dispositions de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatives au recrutement, à la fixation des rémunérations et au déroulement de carrière assurent l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et permettent donc d'éviter toute discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement à ce principe et continueront à veiller à son application.

### **Article 8 – Les cadres**

Les dispositions applicables aux cadres sont celles énoncées à l'article 7 de l'avenant n° 99-01 modifié.

Toutefois, les entreprises ou établissements peuvent par accord collectif établir des modalités particulières pour les cadres, conformes aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Le nombre de jours travaillés par an est fixé à 207 dans la convention de forfait.

### **Article 9 – Les travailleurs handicapés**

L'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés signé par la FEHAP et les cinq organisations syndicales de salariés et agréé par Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité a fixé, pour les établissements et services adhérents de la Fédération, une grande ambition en faveur des travailleurs handicapés puisqu'il s'agit d'aller au-delà de la loi du 10 juillet 1987 et de parvenir globalement à un taux de 7% c'est-à-dire supérieur d'un point au taux légal de 6%.

Aussi afin de poursuivre la réalisation de cet engagement les signataires du présent accord demandent aux établissements et services d'inclure dans leurs accords l'objectif de maintenir à tout le moins lors de la réduction du temps de travail le taux de travailleurs handicapés atteint précédemment d'où la nécessité d'inclure des travailleurs handicapés dans les embauchés.

Les aides à l'embauche, à la formation, à l'adaptation des postes de travail, à la consolidation des postes et à leur pérennisation accompagneront les travailleurs handicapés recrutés dans le cadre de la compensation de la réduction du temps de travail et donneront lieu à toutes les décisions nécessaires par le comité paritaire de l'accord de branche Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, accord conclu en vertu de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par arrêté du 15 janvier 1999.

### **Article 10 – Rémunération**

a) Principe : Dans le cadre du présent accord la rémunération conventionnelle des salariés présents lors de la réduction du temps de travail sera réduite dans les mêmes proportions que la

durée du travail. Cette réduction concerne l'ensemble du salaire incluant les primes et indemnités de toute nature. Cette rémunération réduite sera également celle applicable aux nouveaux salariés c'est à dire à ceux recrutés à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement.

La rémunération conventionnelle des salariés à temps partiel présents dans l'entreprise ou l'établissement au moment de la réduction du temps de travail et dont le temps partiel aura à cette occasion été majoré sera elle-même majorée proportionnellement.

Toutefois pour ceux des salariés à temps partiel qui auront refusé l'application du présent accord conformément au 3<sup>o</sup> alinéa de l'article 6 du présent accord, les dispositions du présent article ne seront pas appliquées mais ils ne pourront se prévaloir immédiatement ou ultérieurement d'aucuns avantages directs ou indirects résultant du présent accord et notamment de l'indemnité de solidarité qui constitue un avantage conventionnel dont l'attribution est subordonnée à l'application du présent article.

Pour les salariés dont l'horaire de travail aura été effectivement réduit en application du présent accord, et qui auront ainsi contribué au développement de l'emploi dans l'entreprise ou l'établissement, il sera ajouté à cette rémunération une indemnité dite de solidarité. Cette indemnité de solidarité est fixée de manière à permettre pour un temps plein après réduction de sa durée du travail, un salaire égal, pour 35 heures hebdomadaires, à 39 heures de travail hebdomadaires, soit mensuellement un salaire égal pour 151.67 heures à 169 heures. Ainsi, pour les salariés bénéficiant de l'indemnité de solidarité, le salaire conventionnel inclut ladite indemnité de solidarité.

Les nouveaux salariés recrutés à temps plein à l'occasion de la réduction du temps de travail et ultérieurement bénéficieront de cette indemnité de solidarité ci-dessus et seront concernés par les dispositions du présent article.

Les nouveaux salariés recrutés à temps partiel seront rémunérés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### b) Participation complémentaire :

Pour les personnels présents au moment de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et ceux recrutés au cours des seize mois suivant cette réduction du temps de travail, la durée des échelons est prolongée de seize mois. Pour les cadres dont la majoration au titre de l'ancienneté se fait par période de trois ans, cette période est prolongée de seize mois.

Toutefois, la mesure cesse de produire ses effets pour chaque salarié lorsque l'incidence salariale atteint 1.5 % de son salaire brut annuel soumis à cotisations, à l'exception des indemnités pour travail de nuit, de dimanche et jours fériés prévues aux articles A3.2 et A3.3 de l'annexe III à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Après passage à l'échelon supérieur ou au pourcentage d'ancienneté majoré, la durée du nouvel échelon ou l'accès à la nouvelle majoration au titre de l'ancienneté est réduite de la même durée que celle de la prolongation appliquée précédemment.

Les salariés qui au moment de la réduction du temps de travail se trouvent en fin de carrière font l'objet d'un différé des augmentations salariales générales représentant l'incidence de la mesure de prolongation de seize mois pour l'ensemble des salariés. La négociation salariale en 2001 fera le bilan de leur situation et prendra les mesures appropriées.

c) Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des contreparties salariales supérieures en fonction de l'état des lieux desdites entreprises ou établissements, au regard d'éventuelles dispositions extra-conventionnelles.



### **Article 11 – Politique salariale**

La mise en œuvre du présent accord s'effectue par application des mesures salariales de portée générale définies à l'article 10 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Article 12 – Parité avec la fonction publique

La mise en œuvre du présent accord repose sur la parité globale avec la fonction publique hospitalière telle que définie à l'article 11 de l'avenant n° 99-01 modifié à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

### **Article 13 – Aides spécifiques complémentaires**

Les aides spécifiques complémentaires relatives aux conséquences financières de la réduction du temps de travail qui seraient accordées de façon générale ou individuelle, en plus des aides de droit commun, par les pouvoirs publics aux établissements visés par le présent accord seront affectées exclusivement et en totalité à la réduction du temps de travail.

### **Article 14 – Suivi de l'accord**

Un comité de suivi sera mis en place composé paritairement des signataires du présent accord ; il sera informé de la signature des accords complémentaires mettant en œuvre le présent accord et pourra être saisi pour avis en cas de difficultés particulières.

Un rapport annuel sera présenté par la FEHAP à la Commission Paritaire prévue au titre Ier de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, un rapport annuel portant sur l'exercice civil écoulé sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'occasion d'une réunion annuelle.

### **Article 15 – Dénonciation – Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions définies à l'article 01.03 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ou dénoncé en totalité, la dénonciation partielle étant exclue.

Il prendra effet après agrément donné par le Ministre compétent dans les conditions de l'article 16 de la loi n° 75-535 modifiée et s'appliquera aux accords et aux décisions unilatérales signés en application du présent avenant et agréés.

### **ANNEXE RELATIVE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et mettant en œuvre la réduction du temps de travail dans les conditions définies par l'avenant 2000-02, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sont établies par accord d'entreprise ou d'établissement en s'appuyant sur l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1er avril 1999.

Fait à Paris le 12 avril 2000

**FEHAP**

**C.F.D.T. - C.F.T.C.**



## Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 (Extrait)

*Agréé par Arrêté du 06.03.2003 (J.O. du 14.01.03)*

(...)

### **ARTICLE 13:** Comité de modernisation du dialogue social

Il est créé un comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social au sein des établissements et services appliquant la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

Ce comité, 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, il est décidé d'attribuer des moyens budgétaires aux membres du comité. Ces moyens sont déterminés en multipliant 4 E.T.P. par membre. Pour les organisations syndicales, la répartition de ces E.T.P. s'effectue suivant des critères fixés par le comité. Pour la FEHAP, le chiffre de 4 E.T.P. 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.

(...)

Fait à PARIS, le 25 mars 2002

**FEHAP**

**C.F.E. – C.G.C. - C.F.D.T. - C.F.T.C.**

## AVENANT N° 2003-02 DU 28 MARS 2003

*Agréé par Arrêté du 15.10.2003 (J.O. du 05.11.03)*

### IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

#### Article 1<sup>er</sup> :

Il est créé un Article A3.4.6 à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 ainsi rédigé :

*« Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n° 86-02 du 14 mars 1986.*

*Le montant de l'indemnité est fixé à 24 points pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel.*

#### Article 2 :

Le présent Avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Fait à PARIS, le 28 mars 2003

FEHAP

C.F.E-C.G.C. - C.G.T - F.O - C.F.T.C

## AVENANT N° 2003-03 DU 25 NOVEMBRE 2003

Agréé par Arrêté du 05.03.2004 (J.O. du 20.03.04)

### IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Comme le précise expressément le II) de l'avenant n°2002-02 du 25.03.2002 relatif à la rénovation de la CCN 51, pour la détermination des coefficients de référence il a été procédé de la façon suivante :

◆ Calcul pour chacun des emplois conventionnels actuels de la rémunération globale sur une carrière de 40 ans (tenant compte des bonifications d'ancienneté attachées à certains emplois), incluant l'indemnité de sujétion spéciale sur la base de 8,21 % , quel que soit le secteur, les primes, indemnités et bonification indiciaires inhérentes à certains emplois et la prime d'assiduité et de ponctualité.

◆ De cette rémunération globale a été extraite une rémunération totale fixe par déduction de 5 % affectés à la prime décentralisée... quel que soit le secteur.  
Cette même rémunération totale fixe a été répartie sur la nouvelle carrière en retenant le principe d'une évolution au titre de l'ancienneté de 1 % par an pendant 30 ans.

Pour les cadres, a été intégrée, en outre, la majoration spécifique, à raison de 1 % par an pendant 20 ans.

Cette opération a permis de déterminer de nouveaux coefficients ayant fait l'objet d'un arrondi par excès et a servi de base, en tenant compte d'une cohérence interfiliaire, à la détermination du coefficient de chacun des regroupements de métiers.

Compte tenu du fait que certains établissements et services n'entraient pas dans le champ d'application de l'indemnité de sujétion spéciale visée à l'ancien article A3.4.5 applicable jusqu'au 30.06.2003, il a été convenu des dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup> :

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

Néanmoins les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement, 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.

#### Article 2 :

Le présent Avenant prend effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L.314-6 modifié du Code de l'Action Sociale et des Familles au 1<sup>ER</sup> juillet 2003.

Fait à PARIS, le 25 novembre 2003

FEHAP

CFTC- CFE-CGC



## ACCORD COLLECTIF VIE CHERE GUADELOUPE

### PREAMBULE:

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écart salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guadeloupe par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Guadeloupe dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

### ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Guadeloupe à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et medico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

### ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guadeloupe, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique,
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes autres primes dites de vie chère ayant le même objet.

### ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

### ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

#### **ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

#### **ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guadeloupe, et aux Greffes des Conseils des Prud'hommes de Pointre-à-Pitre et de Basse Terre.

Fait à Gosier, le 30 mai 2006

**FEHAP**

**C.T.U. - C.F.D.T./U.I.R. - Action Sociale/UGTG - C.F.T.C./U.D.  
C.G.T./F.O. - C.F.E.-C.G.C – C.G.T.G.**



## ACCORD COLLECTIF VIE CHERE MARTINIQUE

### PREAMBULE:

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écart salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Martinique, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Martinique dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

### ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Martinique à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et medico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

### ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Martinique, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique,
- indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

### ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.



#### **ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

#### **ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

#### **ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Martinique, et au Conseil des Prud'hommes de Fort-de-France.

Fait à Rivière-Salée, le 12 mai 2006

**FEHAP**

**C.G.T.M. - C.D.M.T. - C.F.T.C. - U.I.R./C.F.D.T.  
F.O. - C.F.E.-C.G.C**



## ACCORD COLLECTIF VIE CHERE GUYANE

### PREAMBULE:

Les partenaires sociaux soussignés ont constaté l'existence, dans le secteur sanitaire, social et medico-social à but non lucratif, de disparités et d'écarts salariaux ainsi que l'absence d'indemnisation financière généralisée visant à compenser les conditions de vie et de cherté pour le personnel travaillant sur le département de la Guyane, par rapport au personnel placé dans une situation égale ou équivalente, et travaillant sur le territoire national.

Il est à noter que cette prime de vie chère s'élève actuellement à 40% pour la Guyane dans le secteur public.

Afin de rétablir des conditions d'égalité, les partenaires sociaux ont convenu le présent accord en prévoyant le principe d'une prime de "vie chère", aux conditions définies ci-après.

### ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le département de la Guyane à l'exclusion du territoire national, et s'applique à tous les salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 et relevant des classes de la nomenclature d'activités et de produits (NAF) visées à l'article 01.02.2 de la convention précitée.

### ARTICLE 2: PRIME DE VIE CHERE

De manière à compenser les disparités, les écarts salariaux et la cherté de la vie dans le département de la Guyane, chaque salarié bénéficie d'une prime mensuelle ayant la nature de salaire, dénommée "prime vie chère".

La présente prime est payée mensuellement à tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sans condition d'ancienneté, quelque soit le métier ou le poste occupé.

Le montant de cette prime est l'équivalent de 20% du salaire brut conventionnel du salarié concerné, hors éléments variables de rémunération.

Les éléments du salaire brut sont déterminés de la façon suivante :

- coefficient de référence,
- ancienneté,
- majoration spécifique, indemnité de carrière, etc. (c/f titre 8 de la Convention Collective 51)

Cette prime ne peut en aucun cas se cumuler avec aucune autre prime dite de vie chère ayant le même objet.

### ARTICLE 3 : DUREE – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1er janvier 2006, sous réserve d'agrément dans les conditions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.



#### **ARTICLE 4 : REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article (s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la notification de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le présent texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord de révision. L'accord révisé a les mêmes effets que l'accord initial.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois.

Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le second accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de trois mois précité.

Conformément aux dispositions du Code du travail, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

#### **ARTICLE 5 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

La commission paritaire d'interprétation prévue par l'article L 132-17 du code du travail est la Commission des conciliations visée à l'article 01.07.2 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

#### **ARTICLE 6 : DEPOT – PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Guyane, et au Conseil des Prud'hommes de Cayenne.

Fait à Cayenne, le 2 juin 2006

**FEHAP**

**U.T.G. - C.F.D.T./C.D.T.G. - C.F.T.C. - F.O.**



# RECUEIL 4

## Accords UNIFED

### Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail

*Accord agréé par arrêté du 25 juin 1999 (JO du 30 juin 1999)  
et étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999)*

Accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail modifié par son avenant n° 1 du 19 mars 2007

#### **PREAMBULE**

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux: branche - convention collective nationale - entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et/ou d'entreprise devront respecter celles du présent accord. Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

- 1/ maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
- 2/ inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;
- 3/ intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
- 4/ permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
- 5/ créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.



## CHAPITRE 1 DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

80.2A enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés ou inadaptés.

80.2C enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

80.3Z enseignement supérieur

80.4.Z formations permanentes et autres activités d'enseignement

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

80.4.C formations des adultes et formation continue

80.4D autres enseignements

Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, le IRTS : instituts régionaux en travail social.

85.1A activités hospitalières :

-services d'hospitalisation de court, moyen et long séjour,

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

-les activités de blocs opératoires mobiles,

- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.

85.1C pratique médicale :

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

-les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,

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

85.1.E pratiques dentaires :

-Les activités de pratique dentaire exercées en établissements ou dispensaires.

85.1G activités des auxiliaires médicaux :

-les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

85.1L centres de collecte et banques d'organes :

- les activités des banques de spermes ou d'organes,

- les lactariums,

- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

85.3A accueil des enfants handicapés : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

85.3B accueil des enfants en difficulté : - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,

85.3C accueil des adultes handicapés - l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

85.3D accueil des personnes âgées :

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

85.3E autres hébergements sociaux :

-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...

85.3G crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3H aide par le travail, ateliers protégés :

-les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,

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

85.3K autres formes d'action sociale :

-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 du tutelle.

91.3E organisations associatives n.c.a. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

93.0K activités thermales et de thalassothérapie : soins thermaux et de thalassothérapie.

24.4A fabrication de produits pharmaceutiques de base : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1/ l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,

2/ les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,

3/ les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

## **Article 2 - Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

## **Article 3 - Création d'emplois**

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers

- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

#### **Article 4 - Maintien de l'emploi**

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

### **CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GENERALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 5 - Durée hebdomadaire**

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R.212-3 à R.212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

#### **Article 6 - Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

#### **Article 7 - Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

#### **Article 8 - Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.



## Article 9 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuel lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

## CHAPITRE 3 DECOMPTE ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire,
- par quatorzaine,
- par cycle de plusieurs semaines,
- sur tout ou partie de l'année.

### Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

### Article 11- Modulation du temps de travail

#### Préambule

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

#### 11.1 - Définition et principe

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8II du Code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

## **11.2 - Modalités d'application aux salariés**

### *11.2.1 - Détermination des salariés concernés*

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

### *11.2.2 - Salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)*

Les salariés sous CDD peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

### *11.2.3 - Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement*

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

## **11.3 - Périodes de modulation**

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile soit sur toute autre période de 12 mois.

## **11.4 - Durée de travail**

### *11.4.1 - Durée moyenne de travail*

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires. Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

### *11.4.2 - Amplitude de la modulation*

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

## **11.5 - Mise en place de la modulation**

### *11.5.1 - Elaboration du projet de modulation du temps de travail*

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

#### *11.5.2 - Programme annuel de modulation*

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

#### *11.5.3 - Délai de prévenance*

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

### **11.6 - Rémunération**

#### *11.6.1 - Lissage des rémunérations*

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur quatre semaines consécutives.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.



### 11.6.2 - Vérification individualisée

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D.212.18 du code du travail et suivants.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salarié, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25% ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50% pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

### 11.6.3 - Entrée ou sortie en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

## 11.7- Contreparties à la modulation

L'employeur, outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11-1, doit mettre en oeuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures).
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en oeuvre par accord collectif notamment :

- maintien ou accroissement de l'emploi,
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

## 11.8 - Chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

## 11.9 - Accord d'adaptation

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.



## Article 12 - Annualisation du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

### 12.1 - Mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail

La mise en œuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment:

- les personnels concernés par la mesure,
- la période d'annualisation et programmation indicative,
- les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

### 12.2 - Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

### 12.3 - Délai de prévenance

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

### 12.4 - Limites maximales et répartition des horaires

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des

salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

## **12.5 - Durée de travail**

### *12.5.1 - Durée moyenne de travail annualisé*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'annualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

### *12.5.2 - Périodes de variation des horaires*

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

## **12.6 - Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

## **12.7 - Heures excédentaires sur la période de décompte**

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L.212-5 du Code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.



### **12.8 - Personnel d'encadrement**

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

### **12.9 - Salarié sous CDD**

Les salariés sous CDD ont un horaire annualisé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

### **12.10 - Recours au chômage partiel**

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

### **12.11 - Accord d'adaptation**

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

## **Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.

Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à six jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié

informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins 1 mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

## CHAPITRE 4 DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

### Article 15 - Salariés à temps partiel

#### 15.1 - Heures complémentaires

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L.212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.

#### 15.2 - Délai de prévenance

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

#### 15.3 – Garanties individuelles

- Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.
- Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
- Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures. Toutefois, elle est de 1 heure pour les personnels enseignants

#### 15.4 – Interruption d'activité

- Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieure à 2.
- Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

#### 15.5 – Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.



## 15.6 – Temps partiel annualisé choisi

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L.322-12 du Code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

## CHAPITRE 5 COMPTE EPARGNE-TEMPS

### Article 16 - Ouverture et tenue du compte

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et /ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

### Article 17 - Alimentation

Chaque salarié peut affecter à son compte :

- 1<sup>e</sup>) - au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans,
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25

du code du travail,

- 2<sup>e</sup>) en accord avec l'employeur :
  - le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an,
  - la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires,
  - les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an ; cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans



### **Article 18 - Conversion des primes en temps**

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mens. contractuel} \times \text{somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{tps de repos}$$

### **Article 19 - Utilisation du compte**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise),
- des congés de fin de carrière,
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

### **Article 20 - Situation du salarié pendant le congé**

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

### **Article 21 - Gestion financière du CET**

La gestion financière du CET est confiée à une caisse paritaire nationale.

### **Article 22 - Fin du congé et cessation du CET**

La rupture du contrat de travail pour quel que motif que ce soit entraîne la clôture du CET. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

### **Article 23 - Renonciation au CET**

Le salarié peut renoncer au CET. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.



## **Article 24 - Transmission du CET**

La transmission du CET, annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L.122-12 du Code du travail.

## **CHAPITRE 6 MANDATEMENT SYNDICAL**

### **Article 25- Mise en oeuvre du mandatement**

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

#### **25.1 - Salariés mandatés**

Les salariés ainsi mandatés sont tenus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier, les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du Travail conformément au droit commun (article L.132-10 du Code du travail).

#### **25.2 - Temps affecté aux salariés mandatés**

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L.412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.



## CHAPITRE 7 MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

### Article 26 - Suivi de l'accord

Une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

### Article 27 - Commission d'interprétation

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

### Article 28 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

### Article 29 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

### Article 31 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) articles(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### Article 32 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.



Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 33 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Signataires:

**UNIFED**

**CFDT - CFE-CGC**



## **Avenant du 19 mars 2007 à l'Accord de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1<sup>er</sup> avril 1999**

*Accord agréé par arrêté du 4 juillet 2007 (JO du 18 juillet 2007)  
Etendu avec réserves par arrêté du 11.12.2007 (J.O du 18.12.2007)*

Eu égard aux évolutions législatives et réglementaires - et notamment de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise - l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à l'ARTT sont modifiés sur les dispositions suivantes conformément à son article 30.

### **ARTICLE 1**

Les dispositions des articles 11 « Modulation du temps de travail » et 12 « Annualisation du temps de travail » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 11 Modulation du temps de travail »**

##### **Préambule**

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif connaissant des variations d'activité liées à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

En effet, l'ajustement des temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la prise en charge des personnes en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

##### **Article 11- 1 Principe et modalités de mise en place de la modulation**

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, afin de tenir compte des variations d'activité, et dans la limite d'une durée collective annuelle.

La modulation du temps de travail peut être mise en place par accord d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail et par le présent accord.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en cas d'échec des négociations, une application directe de l'accord peut être effectuée après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La durée collective de travail annuelle susvisée est fixée à 1607 heures, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du code du travail. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une durée annuelle inférieure.



## **Article 11- 2 Champ d'application**

La modulation des horaires de travail peut concerner l'ensemble du personnel d'une association ou seulement certains établissements ou services de l'association.

Les salariés sous Contrats à Durée Déterminée peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3. est effectuée au terme du contrat.

## **Article 11- 3 Amplitude de la modulation**

En application de l'article 5 du chapitre II de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 44 heures maximum par semaine travaillée, ou 44 heures sur 4 semaines consécutives. Il ne peut être inférieur à 21 heures hebdomadaires.

## **Article 11- 4 Programmation de la modulation**

Chaque année, en fonction de la période annuelle de modulation retenue, l'association devra définir les périodes de fortes et de faible activité après consultation des représentants du personnel.

Ces périodes seront définies dans le cadre d'un planning annuel lequel sera porté à la connaissance des salariés un mois avant l'entrée en vigueur de la période de modulation.

Les salariés seront informés de tout changement de leurs horaires de travail dans le délai de sept jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Dans ce cas, le nouveau planning est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce délai de prévenance peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers. Dans cette hypothèse, des contreparties sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations.

## **Article 11- 5. Heures supplémentaires**

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

De même, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 11.3 du présent accord seront soumises au régime des heures supplémentaires.

## **Article 11- 6 Chômage partiel**

En cas de rupture de la charge de travail, chaque association prendra les mesures nécessaires pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra néanmoins être déclenché.



### **Article 11- 7 Personnel sous contrat de travail temporaire et personnel intérimaire.**

Le recours aux contrats de travail temporaire et à l'intérim doit rester, dans toute la mesure du possible, exceptionnel.

### **Article 11- 8 Rémunération**

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée et calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît qu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de rupture du contrat de travail, pour motif économique ou licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'exception des licenciements disciplinaires, aucune retenue n'est effectuée.

Lorsque les éventuels repos compensateurs acquis dans ces conditions ne pourront être pris avant l'expiration du contrat, le salarié recevra une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

### **Article 11- 9 Calendriers individualisés**

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8 alinéa 9 du code du travail, chaque entreprise ou association pourra avoir recours à des calendriers individuels de modulation.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés est respecté avant toute modification du calendrier individualisé. Ce délai est réduit à 3 jours ouvrés en cas d'urgence, afin d'assurer la continuité de la prise en charge des usagers.

La durée du travail de chaque salarié est enregistrée quotidiennement par tous moyens, à la convenance de l'employeur. Un récapitulatif hebdomadaire des horaires est établi pour chaque salarié concerné par un calendrier individualisé.



En cas d'absence, les dispositions de l'article 11- 8 du présent accord sont applicables, afin de déterminer les conditions de rémunération des salariés intéressés.

### **Article 11- 10 Dispositifs antérieurs**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en vertu des dispositions antérieures des articles 11 et 12 de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999 demeurent applicables et pourront être révisés, le cas échéant, par chaque entreprise ou association de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **ARTICLE 2 SUPPRESSION DE L'ARTICLE 15 - 6**

#### **Article 15 – 6**

L'article est supprimé.

### **ARTICLE 3 CET**

Le chapitre 5 concernant le Compte Epargne Temps est modifié comme suit :

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du précédent article 17 « Alimentation »

#### **Article 17 : Alimentation**

1. Chaque salarié peut affecter à son compte :

- au plus, la moitié des jours de réduction du temps de travail acquis ;
- au plus, la moitié des jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ;
- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du Code du travail.

2. En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours ouvrables par an ;
- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- les congés conventionnels supplémentaires ;
- le repos compensateur légal obligatoire et le repos compensateur de remplacement.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 15 Jours par an. Cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement établi défini par l'employeur, ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Les dispositions de l'**article 19** « utilisation du compte » sont complétées de la manière suivante :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;

- des congés de fin de carrière ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 11 mois sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure. Le salarié qui souhaite partir en congé, doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L.122-32-25 du Code du travail peut faire l'objet d'une demande de congé et ce quelle qu'en soit la nature ».

Il est créé un nouvel article 19 bis prévoyant la monétarisation des jours placés sur le CET.

#### **Article 19 bis : Monétarisation du compte**

- Complément de rémunération immédiate :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

- Complément de rémunération différée :

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens de l'article L 443.1 du code du travail ;
- d'alimenter un plan d'épargne salariale au sens de l'article L 443 -1 , L 443 1 -1 et L 443 1 - 2 ;
- procéder au versement des cotisations visées à l'article L 351- 14 - 1 du code du travail (rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse).

### **ARTICLE 3 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION, AGRÉMENT, EXTENSION**

#### **ARTICLE 3-1 AGRÉMENT**

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314 - 6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **ARTICLE 3 - 2 EXTENSION**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

#### **ARTICLE 3 - 3 DURÉE**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.



### **ARTICLE 3 - 4 RÉVISION**

Le présent avenant est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **ARTICLE 3 – 5 PORTÉE DE L'ACCORD**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **ARTICLE 3 – 6 DÉNONCIATION**

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent avenant ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

### **ARTICLE 3 – 7 DATE D'EFFET**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006

**UNIFED**

**CFTC - CFE/CGC**



**Arrêté du 11 décembre 2007 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif**  
(JO du 18 déc.2007)

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er avril 1999 relatif à la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, les dispositions de l'avenant n° 1 du 19 mars 2007 à l'accord professionnel du 1er avril 1999 susvisé, à l'exclusion :

- des termes : « ou 44 heures sur 4 semaines consécutives » figurant à l'article 11-3 tel que modifié par l'article 1er comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ;
- des termes : « ou par l'employeur, en l'absence de délégués syndicaux ou d'échec des négociations » figurant au dernier alinéa de l'article 11-4 tel que modifié par l'article 1er comme étant contraires aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ;
- des termes : « en accord l'employeur » figurant à l'article 17, point 2, tel que modifié par l'article 3 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- du premier tiret de l'article 17, point 2, tel que modifié par l'article 3 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 227-1 selon lesquelles seule la durée excédant 24 jours ouvrables peut être affectée sur le CET.

Le dernier alinéa de l'article 11-4 tel que modifié par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 11-9 tel que modifié par l'article 1er devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3-6 est étendu sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 3-6 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail qui définissent les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Accord 2001-01 du 3 avril 2001 relatif au temps partiel et au repos compensateur

*Accord agréé par arrêté du 11 juillet 2001 (JO du 20 juil. 2001)  
et étendu par arrêté du 13 septembre 2002 (JO du 26 sept. 2002)*

### Article 1 : Champs d'application

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 1.04.99, étendu par l'arrêté du 4.08.1111 (JO du 08.08.99), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies applicables par article indépendamment les unes des autres.

### Article 2 : Temps partiel modulé

#### a) Définition

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L.212-4-6 du Code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

**b) La mise en place** du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

#### c) Organisation

Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus, et les limites maximales suivantes :

- l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée,
- la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de 2 heures et de 1 heure pour les personnels enseignants.

- le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail. Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

#### d) Interruption d'activité

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante :

Il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée. La durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

#### e) Programmation

Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

#### **f) Délai de prévenance**

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

#### **g) Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

### **Article 3 : Jours de repos pour réduction du temps de travail**

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

### **Article 4 : Garanties individuelles**

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins 3 mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.



### **Article 5 : Repos compensateur lié aux heures supplémentaires**

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L 212-5-1 du code du travail (Bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à 6 mois.

### **Article 6 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 7: Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 8 Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis. Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 9: Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

**UNIFED**

**CFTC - CFE-CGC**



## Accord 2002 – 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit

*Accord agréé par arrêté du 23 juin 2003 (JO du 9 juil. 2003)  
et étendu par arrêté du 3 février 2004 (JO du 12 fév. 2004)*

### Préambule

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 « encadrement du travail de nuit » de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

### Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.  
80.2A
- En
- seignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.  
80.2C
- EN
- SEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
<input type="checkbox"/> 80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant

ET FORMATION CONTINUE		
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.
85.1A	ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :	services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.
85.1C	PRATIQUE MÉDICALE :	les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
85.1E	PRATIQUES DENTAIRES :	Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
85.1G	ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :	les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
85.1L	CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :	les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
85.3A	ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS :	l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
85.3B	ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :	l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
85.3C	ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS :	l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
85.3D	ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :	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.
85.3E	AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :	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...
85.3G	CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS :	activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
85.3H	AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :	les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de reéducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3K	AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE : 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 du tutelle.
91.3E	ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A.: les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
93.0K	ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE: soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4A	FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE: la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

## Chapitre I

### Article 1 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

### Article 2 – Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.
- soit accompli selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

Personnels soignants, personnels éducatifs, d'animation, personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

### Article 3 – Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 H à 12 H par dérogation à l'article L.213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à



la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L.220-1 du code du Travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

## **Article 4 – Conditions de travail**

### Article 4.1 – La pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra 6 h.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

### Article 4.2 – Surveillance médicale

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les 6 mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du Code du travail.

### Article 4.3 – Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les 6 semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

### Article 4.4- Vie familiale et sociale

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation

de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### Article 4.5 – Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

#### **Article 5 – Contreparties de la sujétion de travail de nuit**

5-1 Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5-2-1 Pour les établissements et services non visés au 5-1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 sus-visé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 sus-visé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit ;

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7 % par heure de travail dans la limite de 9 heures par nuit.

5-2-2 Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50 %. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.



## **Article 6 – Égalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

## **Chapitre II**

### **Article 7 – Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7 % par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

## **Chapitre III**

### **Article 8 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 9 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 10 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

### **Article 11 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le

(ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 12 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 13 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 14 – Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

Les emplois concernés,

Les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an .

Fait à Paris, le 17 avril 2002

**UNIFED**

**CFDT - CFTC**



## **Avenant N° 1 du 19 avril 2007 à l'Accord 2002 – 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif**

*Accord agréé par arrêté du 28 septembre 2007 (JO du 16 oct 2007)  
En cours d'extension*

### **PREAMBULE**

La mise en œuvre de l'accord 2002 – 01 du 17 avril 2002 dans les établissements de la branche a donné lieu à des demandes d'adaptation à des situations concrètes ou à des demandes de précision d'application.

Ces demandes ayant été examinées, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 dans les termes ci-après convenus.

### **Article 1**

L'article 3 « Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit » est modifié comme suit :

Le dernier alinéa de l'article 3 est supprimé et remplacé comme suit :  
« La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 44 heures. »

### **Article 2**

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du paragraphe 5.1 de l'article 5 « contreparties de la sujétion de travail de nuit »

« 5.1 - Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus . La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5 – 2 : En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

Dans l'année civile :

Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.

Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.

Le repos acquis selon les règles ci dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

Les dispositions du 5.2 – 1 et du 5.2 – 2 restent inchangées



## **ARTICLE 3 : Durée, Révision, Dénonciation, Agrément, Extension**

### **3-1 Agrément**

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314 – 6 du code de l'action sociale et des familles.

### **3 – 2 Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **3 – 3 Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **3 – 4 Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent avenant qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **3 – 6 Révision – dénonciation**

Toute demande de révision ou toute dénonciation du présent avenant vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord 2002- 01 du 17 avril 2002, dans les conditions prévues au dit accord.

Fait à Paris, le 19 avril 2007

**UNIFED**

**CFTC – CFDT – CFE-CGC**



## Accord du 28 avril 2004 relatif à la mise à la retraite

*Accord agréé par arrêté du 9 août 2004 (JO du 26 août 2004)  
et étendu par arrêté du 13 décembre 2004 (JO du 22 déc 2004)*

### Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites (J.O. du 22/08/2003), l'article 16 prévoit que la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que si le salarié est âgé d'au moins 65 ans. L'objet du présent accord est de déroger conformément à la loi susvisée à cette limite de 65 ans afin que la mise à la retraite puisse être mise en œuvre entre 60 et 65 ans et sous réserve que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein.

### Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A **ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :**  
services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.312 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C **PRATIQUE MÉDICALE :**  
les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E **PRATIQUES DENTAIRES :** Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G **ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :**  
les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L **CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :**  
les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A **ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS :** l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B **ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :**  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C **ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS :**  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D **ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :**  
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.
- 85.3E **AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :**  
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...
- 85.3G **CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS :** activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H **AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :**  
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3J **ACTIVITÉS DES SERVICES DE SOINS A DOMICILE**
- 85.3K **AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :**  
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 **ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A.:** les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la

	communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
93.0K	ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE: soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4A	FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

### **Article 1 – Mise à la retraite**

La possibilité de mise à la retraite est fixée par la loi à 65 ans. Toutefois, pour les salariés remplissant les conditions de droits à retraite à taux plein, la mise à la retraite peut intervenir sur initiative de l'employeur avant 65 ans.

### **Article 2 – Conditions**

L'employeur qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail pour mettre à la retraite un salarié doit respecter deux conditions préalables :

- s'assurer que le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein,
- convoquer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge à un entretien préalable à la mise à la retraite avec l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

La mise à la retraite est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par l'employeur et au plus tôt un jour franc après l'entretien préalable, sous réserve de dispositions spécifiques aux salariés protégés, avec un préavis fixé selon les dispositions conventionnelles. Cette notification précise au salarié la possibilité de refuser la décision de l'employeur. Cette opposition doit être faite par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge) dans le mois à compter de la première présentation de la lettre notifiant sa mise à la retraite, laquelle deviendra sans effet.

### **Article 3 – Indemnité**

L'indemnité est calculée sur la base de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ou à défaut de départ à la retraite, ou à défaut sur la base légale (1/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence, majorés de 1/15<sup>ème</sup> pour les années dépassant 10 ans). Cependant, en cas de concurrence des deux (indemnité légale et conventionnelle), l'indemnité la plus avantageuse est versée au salarié.

### **Article 4 – Contrepartie**

Les organismes employeurs maintiendront les effectifs en Equivalent Temps Plein garantis par l'embauche en contrat à durée indéterminée et/ou par l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel compte tenu de leur droit de priorité.



### **Article 5 – Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur les emplois concernés, les difficultés rencontrées...

### **Article 6 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 8 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 9 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 10 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 11 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du

---

mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.  
Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord dont les dispositions sont impératives.

Fait à Paris, le 28 avril 2004

**UNIFED**

**CFDT – CFTC – CFE-CGC**

**Accord 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par l'avenant du 7 janvier 2005, par l'avenant n°1 du 18 février 2005, par l'avenant n°2 du 23 juin 2005 et par l'avenant n°3 du 10 novembre 2006.**

*Accord agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005) et étendu par arrêté du 6 décembre 2006 (JO du 21 fév.2006)*  
*Avenant du 18 février agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005) et étendu par arrêté du 6 décembre 2006 (JO du 21 fév.2006)*  
*Avenant du 23 juin agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005) et étendu par arrêté du 6 décembre 2006 (JO du 21 fév.2006)*  
*Avenant du 10 novembre agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005) et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc 2006)*  
*Avenant du 7 janvier 2005 non soumis à la procédure d'agrément*

## Préambule

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

La Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif doit répondre, comme l'ont montré les études réalisées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et du CEP social et médico-social, l'avis du Conseil Economique et Social, à des enjeux majeurs :

- renouvellement des effectifs et nécessité de recruter du personnel qualifié,
- formation des personnels en place pour obtenir la qualification des postes occupés,
- développement des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois,
- ouverture à la VAE des diplômés ou titres nationaux de la branche,
- insertion des jeunes, mobilité des seniors et des salariés les plus fragilisés au sein de la branche,
- favoriser les parcours professionnels des salariés au sein de la branche et notamment pour les salariés connaissant des difficultés.

Et, dans l'attente des préconisations de l'étude à venir sur les emplois du secteur sanitaire.

Conscientes de ces enjeux, les parties signataires ont engagé par le présent accord un calendrier et un dispositif de négociation afin de mettre en œuvre dans la Branche les dispositions découlant de la loi du 4 mai 2004 et pour tenir compte des nouvelles compétences des conseils régionaux en matière de formation, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a fait ses preuves, dans la branche.

Elles se donnent pour objectifs une politique volontariste de formation pour la branche garantissant des interventions de qualité auprès des usagers.

Compte tenu des dispositifs existants dans la branche dans le domaine de la formation, notamment des travaux réalisés par la CPNE, et des échéances fixées par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties conviennent de négocier pour :

- définir les orientations, les priorités, les objectifs et les moyens de formation de la branche pour les trois ans à venir afin de permettre l'élaboration des plans de formation des entreprises adhérentes conformément à l'article L. 932-1 du code du travail
- définir, la répartition de la contribution dite de professionnalisation (0,50% c. trav. art. L 951 – 1 2° du 1<sup>er</sup> alinéa et 0,15 % art. L 952-1 1°) et les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, du DIF, de l'apprentissage, de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, de la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (article L. 934-2, 13° alinéa),
- négocier un accord sur le CIF afin d'en inscrire les dispositions dans les orientations de la branche,
- définir les conditions de mise en œuvre du DIF,
- mettre en place le passeport formation et l'entretien individuel professionnel de formation,

- mettre en œuvre le développement de la VAE au bénéfice des salariés du secteur par une communication et un accompagnement adaptés, tant pour les salariés que les jurys.

L'atteinte de ces objectifs de qualification de la branche nécessite :

- l'implication de tous les acteurs : employeurs, organisations syndicales représentatives, institutions représentatives du personnel et salariés dans le respect des rôles et attributions de chacun ;
- les moyens nécessaires, notamment un engagement des employeurs à appliquer au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2008 un taux de participation à la formation continue de 2,30% de la masse salariale brute dont 1,60% au titre du Plan de Formation, 0,50% au titre des périodes et contrats de professionnalisation, du tutorat et de l'observatoire, 0,20% au titre du CIF.

Par le présent accord, les signataires expriment la volonté de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés, notamment en rendant éligibles des actions de formation conduisant à une certification ou diplôme, dans le cadre des périodes de professionnalisation (article III-3) ou du DIF (article V-3).

Ces actions de formation doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours professionnalisant se réalisant sur un ou plusieurs exercices. Elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et recourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant
80.4.D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts

## régionaux en travail social.

- 85.1A **ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :**  
services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités des blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C **PRATIQUE MÉDICALE :**  
les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E **PRATIQUES DENTAIRES :** Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G **ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :**  
les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L **CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :**  
les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A **ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS :** l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B **ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :**  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C **ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS :**  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D **ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :**  
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.
- 85.3E **AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :**  
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...
- 85.3G **CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS :** activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H **AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :**  
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K **AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :**  
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 **ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A.:** les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la

	communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
93.0K	ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.
24.4A	FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## CHAPITRE I : Le plan de formation

Les employeurs de la branche s'engagent à appliquer un taux de participation au titre du plan de formation à hauteur de 1,60% de la masse salariale brute au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et à adhérer à l'OPCA de la Branche aux conditions suivantes :

Chaque adhérent s'engage à verser à l'OPCA de Branche 65% de son obligation légale ou conventionnelle de cotisation au Plan de formation.

Pour les adhérents de la FEHAP, ce taux s'apprécie globalement

Pour les adhérents de la Fnclcc, le taux minimum est fixé à 50%, cette contribution sera portée globalement à 65% dans le délai maximum de 3 ans.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de formation peut désormais contenir trois types d'actions de formation :

- des actions d'adaptation au poste de travail ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- des actions de développement des compétences.

Toutes ces actions sont imputables au titre de l'article L 900-2 du Code du Travail.

Les trois catégories d'actions de formation qui composent le plan de formation se différencient les unes des autres par leur finalité, leur régime au regard du temps de travail et de la rémunération applicable.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du Personnel sur le projet de plan de formation, l'employeur doit préciser dans les documents qu'il lui remet, la nature des actions de formation proposées en appliquant la classification susvisée.

### **Article I-1 : Actions d'adaptation au poste de travail**

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail se déroule pendant le temps de travail et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

### **Article I-2 : Actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi**

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou participant au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Seul un accord d'entreprise, ou à défaut l'accord écrit du salarié, peut prévoir que le temps de formation peut conduire à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures correspondant au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (salariés à temps partiel).

De même, elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration dans la limite fixée, par an et par salarié, à 50 heures. Ces heures sont donc payées au taux normal.

Pour les salariés en forfait jour ou en forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait et ce, dans la limite de 4%.

### **Article I-3 : Actions de développement des compétences**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif aux conditions suivantes :

- un accord écrit doit être conclu entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement;

- la durée de la formation effectuée en dehors du temps de travail est plafonnée à 80 heures par an et par salarié (ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel à 5 % du forfait).

L'acceptation ou le refus par le salarié d'une formation hors temps de travail ne saurait être un critère de discrimination.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les dispositions réglementaires.

Cette allocation ne constitue pas une rémunération ni au sens du code du travail ni du code de la sécurité sociale. Elle est exonérée de cotisations sociales mais le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale, du risque accident du travail et maladie professionnelle.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation les engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues.

### **Article I-4 : Nombre d'heures effectuées hors temps de travail**

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, cette limite est égale à 5% du forfait.

## **CHAPITRE II : Contrats de professionnalisation**

### **Article II- 1**

Les contrats de professionnalisation s'adressent :  
aux jeunes de moins de 26 ans :

- en vue de favoriser l'acquisition d'une première qualification professionnelle ;
- en vue de compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité.

aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus en vue d'acquérir un titre ou un diplôme afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

### **Article II-2**

Pour chacun des publics concernés à l'article II-1, les parties signataires définissent, pour une durée de trois ans, les actions de formation donnant lieu à une participation financière prioritaire par le fonds d'assurance formation de la branche.

### **Article II-3**

En application de l'article II-2, pour la période d'octobre 2004 à septembre 2007, sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national :

- o de niveau V pour les filières éducatives, de l'animation, du soin, de l'aide et de l'accompagnement de la personne ;
- o de niveau IV pour les filières éducatives, de l'animation et de l'accompagnement et de l'aide à la personne ;
- o de niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour les emplois à caractère médico-technique ;

### **Article II-4**

Afin de mettre en œuvre ces actions de formation qualifiantes, en prenant en considération la spécificité de la branche professionnelle pour les dites formations qui obéissent à une réglementation particulière, les signataires décident que :

- la durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques pourra être portée jusqu'à 2200 heures.

Il appartiendra au fonds d'assurance formation de moduler ces durées en fonction des diplômes ou titres nationaux visés et de la réglementation afférente, en tenant compte des dispositions relatives à la VAE et aux allègements de formation.

### **Article II-5**

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat

professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP:

- o salariés âgés de moins de 21 ans : 60% du SMIC ;
- o salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans: 75% du SMIC;

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau figurant sur la liste établie par la CPNE et/ou inscrits au RNCP:

- o salariés âgés de moins de 21 ans : 70% du SMIC ;
- o salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85% du SMIC;

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85% de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

#### **Article II-6**

Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation.

#### **Article II-7**

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

### **CHAPITRE III : Périodes de professionnalisation**

#### **Article III-1**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de viser prioritairement :

- pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'emploi occupé, ou au regard d'un emploi de qualification supérieure, sous condition que l'employeur s'engage à le classer dans cet emploi après obtention du diplôme ou du titre, des actions de formation conduisant à un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste établie par la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;
- les salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- pour les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté de deux années dans une entreprise de la branche professionnelle avec un minimum d'une année d'ancienneté chez l'employeur, des actions de formation visant une qualification supérieure attestée par un diplôme ou titre national à finalité professionnelle inscrit sur la liste de la CPNE de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif ;
- pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et pour les hommes et les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé

parental d'éducation, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences indispensable à la reprise d'activité professionnelle ;

- pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou pour accident du travail d'une durée supérieure à 6 mois consécutifs, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences;

- pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour l'exercice d'un mandat syndical d'une durée supérieure à 3 ans, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences;

- pour les travailleurs handicapés (article L 323-3 du code du travail), les actions de formation visant une qualification professionnelle attestée par un diplôme ou titre national reconnu par la CPNE de la branche ou une actualisation des compétences.

### **Article III-2**

Pour chacun des publics concernés à l'article III-1, les parties signataires définissent, pour une durée de trois ans, les actions de formation donnant lieu à une participation financière prioritaire par le fonds d'assurance formation de la branche.

### **Article III-3**

En application de l'article III-2, pour la période de 3 ans à compter du premier jour du mois qui suit la décision d'agrément, sont prioritaires les actions de formation qualifiantes en vue de l'obtention d'un diplôme ou titre national :

- o de niveau V pour les filières éducative et du soin ;
- o de niveau IV pour la filière éducative ;
- o de niveau V à III pour les emplois à caractère administratif, technique et selon la liste établie par la CPNE pour les emplois à caractère médico-technique ;
- o De niveau III pour les emplois relevant du domaine de l'éducatif, de l'animation et du soin occupés par des salariés ayant déjà une première qualification professionnelle de niveau IV ou V ;
- o De niveau II et I pour les emplois d'encadrement figurant sur la liste de la CPNE.

### **Article III-4**

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### **Article III-5**

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération prévue au contrat de travail.

Les actions de formation suivies hors temps de travail donnent lieu au versement d'une rémunération selon les textes réglementaires en vigueur.



### **Article III-6**

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder de 60 heures au maximum sur une même année civile le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

### **Article III-7**

Les dispositions du présent chapitre seront prises en charge au titre des 3/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation.

Lorsque le salarié fait valoir son DIF dans des actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une période de professionnalisation dont les priorités sont déterminées à l'article III-3, ces actions sont prises en charge au titre des 3/5 de la contribution dite de professionnalisation.

### **Article III-8**

Le fonds d'assurance formation de la branche professionnelle a compétence pour mettre en œuvre, dans la limite des moyens dont il dispose, le présent chapitre. Il produira annuellement un rapport d'évaluation qualitatif et quantitatif à destination de la CPNE de la branche professionnelle.

## **CHAPITRE IV: Tutorat**

### **Article IV-1**

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés au chapitre II et les salariés en apprentissage l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. Pour les salariés en période de professionnalisation mentionnés au chapitre III l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de la structure. Lorsqu'il s'agit de période de professionnalisation s'inscrivant dans un parcours conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle la désignation d'un tuteur est fortement recommandée

### **Article IV-2**

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

### **Article IV-3**

Le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à 3 après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et, se former. Cette action de formation devra démarrer au plus tard dans le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale.

La branche confie à la CPNE le soin d'établir un référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur.

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation ou de l'apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation. Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces

formations.

#### **Article IV-4**

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats, périodes de professionnalisation et de l'apprentissage ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail du stagiaire ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du stagiaire.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

A l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999 dont la fonction tutorale est comprise dans le référentiel de compétences, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 50 euros brut par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré. Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation du « tuteur ». En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au prorata temporis. Cette indemnité sera prise en charge au titre du 0,50%.

#### **Article IV- 5**

Les actions de tutorat pour les contrats et périodes de professionnalisation sont prises en charge au titre des 3/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation.

Les actions de tutorat pour l'apprentissage sont prises en charge au titre des 1/5 de la contribution dite de professionnalisation.

### **CHAPITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

#### **Article V-1**

Les salariés visés à l'article L 933-1 du code du travail titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an. Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer cette durée après la clôture de l'exercice 2006.

Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence.

L'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis.

Les salariés sont informés individuellement et annuellement de leurs droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation et ceci à compter du 31 décembre 2005.

#### **Article V-2**

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont à visée qualifiante :

- actions de formation ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP ;
- actions de première qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- actions de formation qualifiante professionnelle d'un niveau supérieur dont la certification figure sur la liste de la CPNE.

Les autres actions de formation également prioritaires au titre du DIF sont :

- actions d'alphabétisation ;
- actions de formation visant à l'acquisition de techniques et compétences spécifiques s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée ;
- actions de perfectionnement aux langues étrangères s'inscrivant dans le cadre de l'activité professionnelle exercée

### **Article V-3**

Le DIF s'acquiert au prorata temporis pour les salariés entrant ou sortant des effectifs (cf article V-10 du présent accord) en cours d'année.

Par exemple un salarié entrant dans les effectifs au 1<sup>er</sup> juillet 2005 pourra utiliser son DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2007 à hauteur de 30 heures (10 h pour l'année 2005 et 20 h pour l'année 2006)

### **Article V-4**

Compte tenu de la date de parution de la loi créant le droit individuel à la formation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté au 7 mai 2004, bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 239/366<sup>e</sup> de 20 heures arrondi à 14 heures.

Les salariés qui acquièrent une année d'ancienneté entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004 bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2005 du DIF calculé au prorata temporis.

### **Article V-5**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation au prorata temporis lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois conformément aux articles L 931-20-2 et L 931-15 du code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

### **Article V-6**

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximale de 120 heures et dans la limite de six ans.

La suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (congé parental d'éducation, congé sans solde ...) ne réduit pas le volume du DIF acquis au titre de son ancienneté.

### **Article V-7**

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation, peuvent être combinées avec des actions du plan de formation ou des périodes de professionnalisation et pourront notamment se dérouler pour partie pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et en l'absence de délégués syndicaux, par accord individuel.



### **Article V-8**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié.

La demande écrite du salarié, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doit mentionner la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main contre décharge). L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit précisant notamment la nature de l'action et les modalités de déroulement de l'action de formation (dates de début et de fin, coût, organisme pressenti...)

### **Article V-9**

Lorsque durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié peut adresser sa demande à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du Congé individuel formation (CIF).

Si l'organisme collecteur paritaire prend une décision positive de prise en charge de la demande, alors l'employeur est tenu de verser au dit organisme, le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues à l'article L 933-4 du code du travail.

### **Article V-10**

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde) le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

### **Article V-11**

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier les moyens techniques de transférabilité du DIF d'un employeur vers un autre employeur de la branche avant le 31 décembre 2005.

Les partenaires sociaux demanderont à la CPNE et à l'OPCA de branche de faire un état annuel quant à l'application du DIF dans la branche.

### **Article V-12**

Les frais de transport, les frais de repas et frais annexes engagés au titre du DIF sont imputables sur la contribution dite de professionnalisation.

## **CHAPITRE VI : OBSERVATOIRE**

### **Article VI-1**

Les parties signataires décident, dans le cadre de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, de créer un observatoire prospectif des métiers

et des qualifications pour la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif. La diversification des activités, la modernisation des structures, les évolutions technologiques et démographiques, le développement des besoins et donc des services, entraîne une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper. Par ailleurs comme l'a démontré le CEP du social et médico-social la branche va se trouver confrontée à des enjeux importants de qualification des personnels en poste et de renouvellement des personnels qualifiés.

En conséquence, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place, au sein de la branche, et, par délégation, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Il est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, leur obsolescence, ainsi qu'une veille démographique des professionnels dans le souci de favoriser une démarche politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les établissements de la branche.

La mise en place opérationnelle de l'observatoire devra être effectuée dans l'année qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément du présent texte.

### **Article VI-2**

Missions confiées à l'observatoire par la Branche :

Collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche.

Contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation.

Constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche.

De conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques.

De produire des données annuelles à la branche à destination de la CPB et de la CPNE.

De transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en terme de publics à cibler que des formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

D'être force de proposition sur les évolutions et les moyens de correction nécessaires ainsi que sur les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la branche doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

### **Article VI-3**

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de 10 membres pour l'UNIFED et de 10 membres pour le collège salarié à raison de deux représentants par organisation membre de la CPNE. Ce comité pourra s'adjoindre des représentants de la direction d'UNIFAF et de ses services techniques.

Le secrétariat est assuré par un représentant technique d'UNIFAF.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an. Il met en place un bureau composé paritairement de 4 membres :

- un président et un vice président ;
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La durée de mandat du bureau est fixée à deux ans.

Les fonctions s'exercent alternativement, tous les ans, entre les représentants des employeurs et des organisations de salariés.

#### **Article VI-4**

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal. Il met en place par décision paritaire toute commission susceptible d'accompagner les missions qu'il définit.

#### **Article VI-5**

Le protocole triennal met en œuvre les travaux d'observation au niveau régional ou territorial nécessaires à une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications pour que les partenaires sociaux puissent définir les objectifs et priorités de la formation tout au long de la vie professionnelle.

#### **Article VI-6**

Afin de réaliser le programme de travail de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, et pour tenir compte des décalages de calendrier intervenus exposés ci dessus, les organisations signataires de l'accord de branche 2005 - 01 portent la contribution au budget de l'Observatoire à 2 % au maximum de la collecte due au titre de la professionnalisation, et ce pour les seuls exercices 2006 et 2007.

#### **Article VI-7**

Les parties signataires confient, par le biais d'une convention de gestion, la mise en œuvre opérationnelle du secrétariat permanent et des travaux décidés par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire au fonds d'assurance formation de la branche professionnelle. Celui-ci liquidera les engagements financiers relatifs aux frais de fonctionnement et aux frais d'études engagés par le comité paritaire de pilotage.

Les frais de fonctionnement concernent tout autant les dépenses afférentes à l'administration de l'observatoire que les dépenses relatives à la tenue des réunions du comité paritaire de pilotage et des diverses commissions mises en œuvre.

### **CHAPITRE VII : ENTRETIEN PROFESSIONNEL PASSEPORT FORMATION**

#### **Article VII-1 : Entretien professionnel**

##### **Bénéficiaires :**

Chaque salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même structure, peut bénéficier au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec un responsable hiérarchique. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel.

Pour s'y préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail



effectif et rémunéré comme tel.

### **Objectifs :**

L'entretien professionnel est destiné à permettre aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle. Il a pour objet de permettre un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

### **Article VII-2 : Passeport formation**

Chaque salarié peut, s'il le souhaite, identifier et faire certifier ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

A cet effet, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recense notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus,
- Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titres obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

## **CHAPITRE VIII : Dispositions finales**

### **Article VIII-1 : Fongibilité**

Le conseil d'administration du fonds d'assurance formation de la branche pourra, dans le cadre de la contribution dite de professionnalisation rendre fongibles les reliquats des dotations telles que prévues ci-dessus pour les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, l'observatoire et l'apprentissage.

### **Article VIII-2 : CIF**

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord relatif au congé individuel de formation et notamment à définir les actions de formation prioritaires.

### **Article VIII-3 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article VIII-4 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants

qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Article VIII-5 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Article VIII-6 Suivi de l'accord**

Une commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

La Commission Paritaire de Branche peut apporter des modifications à la répartition de la contribution dite de professionnalisation.

#### **Article VIII-7 : Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

#### **Article VIII-8 : Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article VIII-9 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 07 janvier 2005

**UNIFED**

**CFDT – CFTC - CFE/CGC - C.G.T. - F.O.**

## Accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords modifié par l'avenant n°1 du 23 juin 2005

*Accord agréé par arrêté du 14 mars 2005 (JO du 31 mars 2005)  
 et étendu par arrêté du 6 avril 2005 (JO du 15 av. 2005)  
 Avenant agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005)  
 et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc.2006)*

Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes relatives au champ d'application des accords conclus par la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif :

### Article 1

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant
80.4.D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MÉDICALE : les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et

- radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES : les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPES : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPES : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES : 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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX : 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...
- 85.3G CRÊCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de reeducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE : 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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalasso thérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,

- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

### **Article 2 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3 Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 4 Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 18 février 2005

**UNIFED**

**CFDT – CFTC - CFE/CGC - C.G.T. - FO**



## Accord 2005-04 du 22 avril 2005 relatif aux astreintes

Accord agréé par arrêté du 23 octobre 2006 (JO du 8 nov 2006)  
et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc 2006)

### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	Les formations concernées sont celles relevant
80.4.D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MÉDICALE : les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou

- dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :  
les activités des banques de spermes ou d'organes,\*les lactariums,la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPES : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPES :  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :  
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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :  
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...
- 85.3G CRÊCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :  
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de reeducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :  
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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalasso thérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

des SSIAD de la Croix-Rouge Française ; des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ; des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## **Préambule**

Les associations, établissements et services, dont le champ d'application est défini ci-dessus peuvent avoir recours à la mise en place d'astreintes dans le cadre de leurs orientations thérapeutiques, pédagogiques, techniques et administratives, et de la contrainte de la permanence des soins.

Le personnel médical n'est pas visé par le présent accord.

## **Article 1 : Définition**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet.

## **Article 2 : Dispositions antérieures**

Les dispositifs conventionnels ou non plus favorables continueront de s'appliquer en application du principe de faveur.

## **Article 3 : Compensation de l'astreinte**

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée en fonction du Minimum Garanti (MG) et évoluera donc aux mêmes dates que celui-ci. Elle s'élève à :

- 103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche),
- 1 MG par heure d'astreinte en cas de semaine incomplète.

Le bénéficiaire d'un avantage en nature logement ou le versement d'une indemnité de logement viendra en déduction de l'indemnité versée en contrepartie de l'astreinte, le logement compensant déjà la disponibilité du salarié.

## **Article 4 : Organisation**

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque organisme, après consultation des instances représentatives du personnel.

Lorsque l'organisation des astreintes ne peut être assurée que par deux salariés seulement, il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreintes dans l'année par salarié.

Les astreintes ne peuvent pas être effectuées pendant les congés légaux, les congés conventionnels et les jours de repos R.T.T.

### **Article 5 : Programmation**

La programmation individuelle des astreintes est établie un mois à l'avance et pourra être modifiée en cas de circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

### **Article 6 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 8 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 9 : Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **Article 10 : Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 11 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.



**Article 12 : Date d'effet**

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

**UNIFED**

**CFTC – CFE-CGC**

## Accord 2005-06 du 22 avril 2005 relatif aux congés individuels de formation, aux congés, bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience, modifié par l'avenant n°1 du 18 décembre 2006

*Accord non soumis à agrément*

### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MÉDICALE : les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRE : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES : les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES : 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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX : 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...
- 85.3G CRÊCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE : 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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les

établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française,
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## **PREAMBULE**

Le présent accord annule et remplace le protocole du 09 mars 1993 relatif aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétence. Compte tenu du nouvel environnement juridique légal (loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie) et conventionnel (accord de Branche 2005-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie portant mise en œuvre de la loi susvisée au secteur sanitaire, social et médico-social et l'accord de Branche 2005-02 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage), les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'inscrire le CIF, le congé de bilan de compétences et de VAE (validation des acquis d'expérience) dans les nouvelles orientations de la Branche.

### **Article 1 : Répartition de la contribution**

La contribution des organismes employeurs est effectuée comme suit :

Les CIF, les CIF-CDD, les congés de bilan de compétences et l'accompagnement VAE sont pris en charge dans la limite des crédits disponibles selon les priorités suivantes :

Diplômes qualifiants du secteur sanitaire, social et médico-social, reconnus par les ministères compétents et figurants dans les conventions collectives, à hauteur de 44 % des crédits ;

Autres diplômes qualifiants tels que définis à l'article L900-3 du code du travail, à hauteur de 30 % des crédits ;

Bilan de compétences à hauteur de 4 % des crédits ;

Formation post-jury VAE à hauteur de 10 % des crédits ;

Congé VAE à hauteur de 4 % des crédits ;

Formation post-jury VAE à hauteur de 10% et ce, exclusivement dans la mesure où le volume des heures de formation complémentaire prescrites par le jury ne dépassent pas 30% de la durée totale de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme présenté.



## Article 2

Le présent accord a pour mission de décider du financement et des modalités de prise en charge des actions dans le cadre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours de formation VAE post-jury dans le cadre du dispositif spécifique de Branche selon les priorités définies à l'article 1.

Les demandes de prise en charge se rattachant aux priorités définies à l'article 1 sont satisfaites dans leur ordre de réception dans la limite des crédits affectés à leur financement.

## Article 3 : Rémunération

La rémunération des salariés en congé individuel de formation et en congé de formation lié à un parcours VAE ne pourra être inférieur à :

100% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail, quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est inférieur à 2 SMIC par mois.

80% du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il était resté à son poste de travail quelle que soit la durée de la formation, lorsque ce salaire est supérieur à 2 SMIC par mois, sans que cette rémunération puisse être inférieure à 2 SMIC par mois.

En ce qui concerne les CIF-CDD les textes législatifs et réglementaires à ce type de contrat seront appliqués.

## Article 4

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences et d'un congé VAE est fixée conformément aux dispositifs de l'article R.931-33 du code du travail.

## Article 5

Conformément aux dispositions des décrets 92-1065 et 92-1075 du 2 octobre 1992, l'OPACIF de Branche UNIFAF créera une instance paritaire de recours gracieux.

## Article 6

Les adhérents des organisations d'employeurs qui sont soumis à l'obligation légale de participation au titre des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des congés de formation liés à un parcours VAE verseront obligatoirement cette participation à l'OPACIF de Branche UNIFAF.

Celui-ci délivrera, en retour, un reçu libératoire à l'association ou organisme adhérent.

## Article 7

Sauf dispositions particulières, le salaire versé par l'employeur aux bénéficiaires a le caractère d'avance sur remboursement vis-à-vis de l'organisme collecteur.

Ce remboursement à l'employeur est effectué par l'OPACIF de Branche UNIFAF au titre du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétence, des congés VAE et des formations liés à un parcours VAE post jury.

**Article 8 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 9 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

**Article 10 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

**Article 11 : Suivi de l'accord**

Une commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

**Article 12 : Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

**Article 13 : Date d'effet**

Le présent accord s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2006 étant entendu que la campagne d'information auprès des salariés aura lieu dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Fait à Paris, le 22 avril 2005

UNIFED

CFDT - CFE-CGC - CFTC - CGT - FO

## Accord 2005-07 du 23 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 salariés et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie

### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	Les formations concernées sont celles relevant
80.4.D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MÉDICALE : les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1.G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :  
les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPES : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPES :  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :  
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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :  
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...
- 85.3G CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :  
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :  
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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ

d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;

des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;

des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

## **PREAMBULE**

Les organisations syndicales signataires du présent accord décident du principe de mutualisation élargie des fonds versés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie des employeurs de 10 salariés et plus et de moins de 10 salariés en référence aux articles L952-2 et R952-4 du Code du Travail afin de permettre aux entreprises de moins de 10 salariés de bénéficier d'un meilleur accès à la formation.

Le présent accord complète l'article VIII-1 de l'accord de Branche 2005-01 du 07 janvier 2005 dans ses dispositions concernant la fongibilité.

## **ARTICLE 1**

Les versements effectués par les employeurs de dix salariés et plus et de moins de dix salariés au titre de la participation au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie font l'objet d'une mutualisation élargie afin de permettre à l'OPCA de la Branche d'affecter les versements des employeurs occupant au minimum 10 salariés, au financement des plans de formation présentés par les diverses entreprises adhérents à l'OPCA de la Branche quelle que soit leur taille.

## **ARTICLE 2 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **ARTICLE 3 : REVISION**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

## **ARTICLE 4 : DENONCIATION**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent

accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Article 5 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 23 juin 2005

**UNIFED**

**CFDT – CFTC - CFE/CGC - C.G.T. - F.O.**

## Accord 2005-08 du 23 juin 2005 relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs

*Accord agréé par arrêté du 5 août 2005 (JO du 28 août 2005)  
et étendu par arrêté du 7 décembre 2006 (JO du 19 déc 2006)*

Le présent accord annule et remplace l'accord 2005-02 et son avenant n°1 du 18 février 2005.

### Préambule

Compte tenu du dispositif expérimental qui a fonctionné depuis 2000 intégrant plus d'un millier d'apprentis dans le dispositif, les partenaires sociaux veulent pérenniser le développement dans la branche ; à cet effet, ils s'engagent conformément à cet accord à reprendre le dispositif signé en 2003.

### Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	Les formations concernées sont celles relevant
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.
85.1A	ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES :	services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 6162 et suivants du Code de la Santé Publique.
85.1C	PRATIQUE MÉDICALE :	

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1.E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1.G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES : les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS : l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES : 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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX : 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...
- 85.3G CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS : les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE : 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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A. : les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

- 1- l'hospitalisation à domicile,
- 2- les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
- 3- les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

#### **Article 1 :**

Afin de mettre en œuvre l'accord professionnel relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (dont l'article 14 est abrogé) et son avenant n°1 – portés en annexe – les dispositions de l'avenant n°2 sont remplacées par celles prévues au présent accord.

#### **Article 2 :**

Les parties signataires de l'accord entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi

#### **Article 3 :**

Les parties signataires décident d'affecter 1/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation (0,50% c.trav. art.L.951-1 2° du 1<sup>er</sup> alinéa et 0,15% art. L.952-1 1°) au financement des centres de formation par l'apprentissage aux métiers du soin, du social et du médico-social avec lesquels la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi passe conventions et aux actions de formation des tuteurs.

#### **Article 4 :**

Le fonds d'assurance formation de la Branche est chargé de la mise en œuvre du présent chapitre dans le respect des dispositions prévues dans l'accord relatif à l'apprentissage du 13 mars 2003 (hors article 14) et de son avenant n°1 .

#### **Article 5 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le

(ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 7 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 8 : Suivi de l'accord**

Une commission Paritaire Nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que sera paru l'arrêté d'agrément.

### **Article 9 : Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 10 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 11 : Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 23 juin 2005

**UNIFED**

**CFDT – CFTC - CFE/CGC**

## Accord 2006-01 du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage

Accord agréé par arrêté du 26 octobre 2006 (JO du 14 nov. 2006)  
et étendu par arrêté du 19 mars 2007 (JO du 3 av.2007)

### Préambule

Les dispositions relatives à l'apprentissage qui figuraient dans un accord du 13 mars 2003, complété par deux avenants et modifiés par l'accord 2005-08 sont partiellement modifiées et réunies en un seul et même accord comme suit.

Les parties signataires entendent soutenir l'effort de formation par l'apprentissage et développer la fonction tutorale pour accompagner qualitativement les actions de formation qualifiantes et diplômantes en situation d'emploi.

### Champ d'application de l'accord

Le champ des accords est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- 80.1Z Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2A Enseignement secondaire général : enseignement secondaire 1er et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.
- 80.2C ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

		établissements d'enseignement professionnel
80.3.Z	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle
80.4.Z	FORMATIONS PERMANENTES ET AUTRES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation.
80.4.C	FORMATIONS DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE	<input type="checkbox"/> Les formations concernées sont celles relevant
80.4 D.	AUTRES ENSEIGNEMENTS	du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
		Cette classe comprend les IFSI: instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.

- 85.1A ACTIVITÉS HOSPITALIÈRES : services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour, services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine, les activités de

- blocs opératoires mobiles, les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L 61.62 et suivants du Code de la Santé Publique.
- 85.1C PRATIQUE MÉDICALE :  
les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens, les activités de radiodiagnostic et radiothérapie, la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).
- 85.1E PRATIQUES DENTAIRES : Les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.
- 85.1G ACTIVITÉS DES AUXILIAIRES MÉDICAUX :  
les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.
- 85.1L CENTRES DE COLLECTE ET BANQUES D'ORGANES :  
les activités des banques de spermes ou d'organes, les lactariums, la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS : l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B ACCUEIL DES ENFANTS EN DIFFICULTÉ :  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté, les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse, l'hébergement en famille d'accueil, les activités des maisons maternelles.
- 85.3C ACCUEIL DES ADULTES HANDICAPÉS :  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES :  
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.
- 85.3E AUTRES HÉBERGEMENTS SOCIAUX :  
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...
- 85.3G CRÈCHES ET GARDERIES D'ENFANTS : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H AIDE PAR LE TRAVAIL, ATELIERS PROTÉGÉS :  
les activités des centres d'aide par le travail (CAT), les centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés, les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K AUTRES FORMES D'ACTION SOCIALE :  
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 ORGANISATIONS ASSOCIATIVES N.C.A.: les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.0K ACTIVITÉS THERMALES ET DE THALASSOTHÉRAPIE : soins thermaux et de thalassothérapie.

## 24.4A FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE : la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

l'hospitalisation à domicile,

les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements, les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Le champ territorial concerne la France métropolitaine et les DOM.

Les dispositions des accords nationaux concernant les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créé par l'accord du 11 mars 1996 ne s'appliquent pas pour ceux d'entre eux dont l'activité principale relève du champ de la Branche de l'aide à domicile, à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge Française ;
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale du 15 mars 1966.

### Article 1 : Objet et durée de l'accord

Les formations par apprentissage prioritaires pour les rentrées 2006 et 2007 sont les suivantes :

- les filières éducative et technique, de service social et d'aide à la personne pour les niveaux IV et III ;
- le niveau III de la filière animation ;
- le niveau III d'infirmier et des emplois médico – techniques ;
- le niveau V d'aide – soignant et d'auxiliaire de puériculture.

### Article 2 : Financement

Comme prévu à l'article 3 de l'accord 2005 – 08 du 23 juin 2005, le financement du présent accord, hors rémunération des apprentis, est pris sur le 1/5<sup>ème</sup> de la contribution dite de professionnalisation (0.50 % c. trav. Art. L 951 – 1 2<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa et 0.15 % art. L 952 – 1 1<sup>o</sup>).

### Article 3 : Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis relevant du présent accord est fixée comme suit :

pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

30 % du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;

45 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;

pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans :

50 % du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;

60 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;

70 % du SMIC pendant la 3<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;

pour les jeunes de 21 ans et plus :

65 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 65 % du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année d'exécution de leur contrat ;

75 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 75 % du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat ;

85 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé sans être inférieur à 85 % du SMIC pendant la 3<sup>ème</sup> année d'exécution de leur contrat.



#### Article 4 : Fonction tutorale

Pour chaque titulaire de contrat d'apprentissage, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être tuteur doit être explicitement volontaire et remplir une des conditions énoncées aux § 1,2 ou 3 de l'article R 117-3.

Conformément à l'article IV – 3 du chapitre IV de l'accord 2005 – 01 sur la formation tout au long de la vie, le salarié ne pourra exercer ses fonctions de tuteur simultanément à l'égard de plus de deux salariés. Ce nombre pourra être exceptionnellement porté à trois après accord de la CPNE. L'employeur permettra au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former, selon le référentiel professionnel et de formation pour la fonction de tuteur établi par la CPNE. Cette action de formation devra démarrer au plus tard le mois qui suit l'exercice de la mission tutorale. L'employeur tiendra compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces formations.

Pour permettre la préparation et l'exercice des missions tutorales tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en apprentissage, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Pour assurer la fonction tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans de l'apprenti.

L'ensemble des temps consacré à sa mission est du temps de travail effectif.

Dans tous les établissements de la branche, le salarié tuteur percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de fonction de 50 euros bruts par mois complet de mission de tutorat et par salarié encadré.

Cette indemnité est versée pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de tutorat, l'indemnité de fonction sera calculée au *pro rata temporis*.

#### Article 5 : Habilitation des CFA

La branche mandate la CPNE pour habiliter un CFA sanitaire et social par région. Lorsque ce CFA n'existe pas, et dans l'attente de sa mise en place, la branche mandate la CPNE pour habiliter d'autres CFA, afin d'assurer la mise en œuvre concrète des formations par apprentissage définies comme prioritaires par la branche.

Dans l'attente de la mise en place du CFA sanitaire et social régional, l'habilitation de ces CFA est accordée pour trois ans, renouvelables.

La convention habilitant les CFA précisera les obligations des parties à l'égard des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des entreprises.

Le ou les CFA habilités mettent en œuvre les formations par apprentissage, en priorité avec les organismes de formation qui adhèrent à une des composantes de l'UNIFED.

Dans le cas où les organismes de formation dispensant les formations prioritaires du présent accord n'existent pas dans la branche, le ou les CFA habilités mettent en œuvre les dites formations avec les organismes de formation initiale en capacité de le faire.



### **Article 6 : Mise en œuvre de l'accord**

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche 2005 – 08 du 23 juin 2005, UNIFAF est chargé de la mise en œuvre du présent accord. UNIFAF rendra compte annuellement de l'exécution du présent accord à la commission de suivi prévue à l'article 9.

### **Article 7 : Calendriers**

A l'exclusion d'une demande de révision de l'accord qui serait présentée au titre de l'article 8 ci – après, le présent accord est valide pour les rentrées 2006 et 2007. Les formations prioritaires par apprentissage, pour la période triennale 2008 – 2011 de l'accord de branche 2005 – 01, seront négociées au plus tard le 31 décembre 2007.

### **Article 8 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

### **Article 9 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiront leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

### **Article 10 : Suivi de l'accord**

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont différentes des signataires de l'accord 2005 – 08 du 23 juin 2005, une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'UNIFED et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée.

Si les organisations syndicales signataires du présent accord sont les mêmes que les signataires de l'accord 2005 – 08 du 23 juin 2005, alors la commission paritaire nationale de suivi de l'accord 2005 - 08 est également chargée du suivi du présent accord.

### **Article 11 : Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent accord qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **Article 12 : Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

**Article 13 : Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

**Article 14 : Date d'effet**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'agrément de l'accord.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006

**UNIFED**

**CFTC - CFE/CGC - C.G.T. - FO**



Ce document est édité par la Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne  
– Privés Non Lucratifs –  
FEHAP

Association Loi 1901 à but non lucratif  
179 rue de Lourmel – 75015 – Paris  
Tél : 01 53 98 95 00 - Fax : 01 53 98 95 02 – [www.fehap.fr](http://www.fehap.fr)

Conception Graphique : POLEN

Impression réalisée par Nord'Imprim, Steenvoorde - France pour le compte de Maya Print  
Juin 2008

Dépôt légal : ISBN 978-2-917588-07-9