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)

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

1



Chapitre

Le présent texte intègre les dispositions de la recommandation patronale du 04 septembre 2012.

Pour des facilités de lecture les mesures issues de la CCN 51 ont été identifiées en caractères

italiques et les mesures issues de la recommandation patronale du 04 septembre 2012 l’ont été en

police de caractère normale.

Les pages concernées par la recommandation patronale sont datées de janvier 2013. Il s’agit des

pages :

15, 18, 23 à 26, 37 à 39, 42 à 56, 61 à 66b, 71, 75, 83 à 90, 93 à 100, 109 à 112, 127

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

2

Chapitre

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 (15e) :

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. »

34, quai de la Loire, 75019 PARIS ;

d'autre part.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

3

Chapitre

4

Convention Collective Nationale

I

PAGE

CHAPITRE 1

Gestion de la Convention Collective et des

Relations Sociales

Conclusion et modification du contrat de travail

Conditions d'exécution du contrat de travail

Rémunération

Congés

Autres congés et suspension du contrat de travail

La rupture du contrat de travail

Divers

11

CHAPITRE 2

CHAPITRE 3

CHAPITRE 4

CHAPITRE 5

CHAPITRE 6

CHAPITRE 7

CHAPITRE 8

37

41

61

67

73

91

105

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

6



I

Dispositions générales

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

7

SOMMAIRE

Convention Collective Nationale

PAGE

CHAPITRE 1

Gestion de la Convention Collective

et des Relations Sociales

Règles générales

Droit syndical et liberté d'opinion

Institutions représentatives du personnel

11

TITRE 1

TITRE 2

TITRE 3

11

21

29

CHAPITRE 2

Conclusion et modification

du contrat de travail

Recrutement

37

37

TITRE 4

CHAPITRE 3

Conditions d'exécution

du contrat de travail

Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline

41

41

49

53

TITRE 5

Titre E.5

Titre M.5

TITRE 6

TITRE 7

Hygiène et Sécurité

Fomation professionnelle

57

59

CHAPITRE 4

TITRE 8

Rémunération

Détermination de la rémunération

61

61

CHAPITRE 5

TITRE 9

Congés

Congés payés

67

67

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

9

SOMMAIRE

CHAPITRE 6

Autres congés et suspension

du contrat de travail

Dispositions générales relatives à la suspension

du contrat de travail

Congés de courte durée

Congé de maternité ou d'adoption - congé parental

Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès

Accidents du travail, maladies professionnelles, rente

incapacité et capital-décès

73

TITRE 10

73

75

79

83

89

TITRE 11

TITRE 12

TITRE 13

TITRE 14

CHAPITRE 7

TITRE 15

TITRE 16

TITRE 17

La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Cessation du contrat de travail à durée déterminée

Modification de la situation juridique de l'employeur

et changement de lieu de l'établissement

91

91

101

103

CHAPITRE 8

TITRE 18

TITRE 19

TITRE 20

TITRE 21

TITRE 22

Divers

Logement éventuel des personnels

Repas du personnel

105

105

107

Dispositions spéciales à certains médecins, pharmaciens et biologistes 109

Accord de branche CCN1951 relatif à l'O.E.T.H.

Salariés en Contrat Emplois-Jeunes

113

125

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

10

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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 (15e) :

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. »

34, quai de la Loire, 75019 PARIS;

d'autre part.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

11

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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 et

territoires d'Outre-Mer.

01.02.2 - Champ d'application économique (établissements concernés)

01.02.2.1 - Périmètre

La présente Convention s'applique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés

à but non lucratif, aux services centraux et aux sièges sociaux des organismes gérant ces

établissements, lorsque leur activité est principalement 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

12

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

13

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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 notamment :

- les activités des établissements et services d'aide par le travail (ESAT/CAT), des centres de

rééducation professionnelle (C.R.P.) et des entreprises adaptées (ex 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

14

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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 d’organismes 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 - Périmètre

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 :

- aux médecins, pharmaciens, biologistes (à l'exception de ceux visés au titre 20),

- aux dentistes,

- aux personnes de statut libéral honorées à l’acte.

A défaut d’accords le prévoyant expréssement, la présente Convention ne s’applique pas aux

personnes bénéficiaires de contrats aidés en ce qui concerne les dispositions conventionnelles

spécifiques à la rémunération, sauf dispositions légales et/ou réglementaires contraires.

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 :

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

15

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

16

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

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 - REUNIONS PARITAIRES, AUTORISATIONS D'ABSENCE ET

FORMATION DES NEGOCIATEURS SALARIES

01.07.1 - Représentation dans les commissions paritaires ou constituées d’un commun accord par

les parties signataires de la Convention Collective

01.07.1.1 - Commission paritaire

01.07.1.1.1 - Composition

La commission paritaire est constituée de quarante membres (vingt titulaires et vingt suppléants)

désignés pour une une durée indéterminée :

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

17

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

- 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.

01.07.1.1.2 - 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.

01.07.1.2 - Commission de Conciliation

01.07.1.2.1 - 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.

01.07.1.2.2 - 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,

e) de répondre à la saisine par les tribunaux ou par la partie la plus diligente,

f) de régler les situations de litige dans un établissement non adhérent dès lors qu’il y a un

engagement préalable des parties à respecter la décision de la Commission de Conciliation.

01.07.1.2.3 - 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

18

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

01.07.1.2.4 - 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.

01.07.1.2.5 - 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.

01.07.1.2.6 - Délibérations

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

représentants des parties.

Les décisions prises en interprétation à l’unanimité des présents par la commission de conciliation

ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même.

01.07.2 - Autorisations d’absence et délais de route

01.07.2.1 – 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.

01.07.2.2 - 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

19

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

01

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

20



Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

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 désignation d’un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et

leurs établissements, dès lors que l’effectif est au moins de 11 salariés.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et

réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente

Convention, les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que le droit

syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de perturbations dans les services et en respectant la

nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

21

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

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 dans les

conditions légales et réglementaires. Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux

heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son

représentant et les organisations syndicales.

02.02.4 - Local

02.02.4.1 - Entreprise ou établissement de moins de 200 salariés

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur ou son représentant et

les organisations syndicales chercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le

choix du local et son aménagement.

02.02.4.2 - Entreprise ou établissement de plus de 200 salariés et moins de 1000 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

22

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

02.02.4.3 - Entreprise ou établissement de 1000 salariés et plus

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

réglementaires.

Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de table, chaises, armoire, téléphone

et télécopie dans la mesure du possible. La dotation en équipements et les modalités d’utilisation

sont fixées en accord avec l’employeur ou son représentant.

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 11 à 49 salariés

- dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés

- dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés

- dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés

: 4 heures,

: 10 heures,

: 15 heures,

: 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 :

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

23

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

- 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 bénéficient des mesures de protection légale

prévues à l’Article L.2411-3 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

24

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

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 - COMITE DE MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le comité national paritaire de modernisation et de développement du dialogue social, composé

de la FEHAP et des organisations syndicales membres de la Commission Paritaire, veille et

contribue, le cas échéant, sous forme d’expérimentation au développement du paritarisme au

niveau national, régional ou départemental.

Afin de mettre en œuvre ces orientations et de tenir compte des contraintes budgétaires des

membres du comité, des moyens budgétaires sont attribués aux membres du comité. Ces moyens

sont déterminés en multipliant 4 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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

25

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

prévoyance et des avantages sociaux. Ils bénéficient d’une réintégration dans leur emploi ou un

emploi identique pendant l’année qui suit l’expiration de leur mandat. La demande de

réintégration doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l’expiration de leur mandat.

Ils conservent l’ancienneté acquise à la date de leur départ et le temps passé à l’exercice de leur

mandat est pris en compte à 100 % pour le calcul de leur ancienneté.

En outre, les responsables syndicaux actuellement mis à disposition des organisations syndicales à

partir des établissements FEHAP peuvent, à leur demande et à celle de leur organisation syndicale,

être intégrés dans ce fonds de modernisation et bénéficier des dispositions du présent article.

02.06 - CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

02.06.1 - 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.

02.06.2 - 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.

02.07 - 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

26

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

02

02.08 - 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.

02.09 - 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 appar-

tiennent et dans l'entreprise.

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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

27

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

28



Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

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 protocole d’accord entre

l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales conformément aux dispositions

légales et réglementaires.

03.01.5 - Protection légale

Les Délégués du Personnel bénéficient des mesures de protection légales prévues à l’article L.2421-

3 du Code du Travail.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

29

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

03.01.6 - 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

30

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

03.02.4 - 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 protocole d’accord entre

l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales conformément aux dispositions

légales et réglementaires.

03.02.5 - Protection légale

Les membres de la Délégation du Personnel au Comité d'Entreprise bénéficient des mesures de

protection légales prévues à l’article L.2421-3 du Code du Travail.

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.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

31

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

32

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

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 et fonctionnement

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.

Les régles de fonctionnement du conseil d’établissement conventionnel peuvent être précisées

dans le règlement intérieur dudit conseil.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

33

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

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 pluriannelles 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

34

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

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

03.05.1 - 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.

03.05.2 - 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.

03.05.3 - 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.

03.05.4 - 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.

03.05.5 - 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.

03.05.6 - Formation

03.05.6.1 - Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel

membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des

Délégués du Personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

35

Chapitre 1 – Gestion de la convention collective et des relations sociales

Titre

03

03.05.6.2 - Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et

des Conditions de Travail, les représentants du personnel à ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et

des Conditions de Travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur

mission, dans les conditions légales et réglementaires.

- Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de

salaire pour les intéressés.

- Le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par

accord entre l'employeur ou son représentant et les Représentants du Personnel au Comité

d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité

et des Conditions de Travail, les Délégués du Personnel qui exercent les missions du Comité

d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient de la formation nécessaire à

l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

36

Chapitre 2 – Conclusion et modification du contrat de travail

Titre

04

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.

Seuls les titres et diplômes nécessaires aux fonctions exercées ou ayant un lien avec ces fonctions

et dont sont titulaires, le cas échéant, les salariés, donnent lieu à valorisation.

04.02 - LES 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 notamment comporter les informations suivantes :

- la date d'entrée,

- la Convention Collective appliquée dans l'établissement,

- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,

- le cas échéant, la qualité de cadre,

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

37

Chapitre 2 – Conclusion et modification du contrat de travail

Titre

04

- le(s) lieu(x) où les fonctions seront exercées,

- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée

indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée

indéterminée,

- la durée de la période d'essai,

- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière

correspondante,

- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles,

- les organismes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance,

- l’affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14

mars 1947 au titre de l’article 36 de cette convention.

04.04 - MODIFICATION DU CONTRAT

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 notamment :

au respect des obligations légales et réglementaires en matière :

- de déclaration préalable à l'embauche,

- d'affichage.

à l'information du salarié sur :

- la Convention Collective,

- les accords d'entreprise et/ou d’établissement qui existent le cas échéant,

- le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires,

- les conditions d'attribution de la prime décentralisée,

- les notes de service.

à la consultation des Institutions Représentatives du Personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du

recrutement, sans préjudice des obligations légales et réglementaires en matière de priorité

d’embauche. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux

conditions requises seront étudiées en priorité.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

38

Chapitre 2 – Conclusion et modification du contrat de travail

Titre

04

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 notamment :

de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que le cas échéant :

- le(s) diplôme(s),

- les certificats de travail,

- un extrait du casier judiciaire,

- le permis de conduire,

- le(s) assurance(s).

de se soumettre à la visite médicale d'embauche,

de justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

04.06 - LA PERIODE D'ESSAI

04.06.1 - Durée

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

- 2 mois pour les non-cadres,

- 4 mois pour les cadres.

La durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être

conforme aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée est conclu un contrat à durée indéterminée, le

salarié est exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à

celle des services antérieurs dans un emploi identique de l'établissement.

04.06.2 - Rupture

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

réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

39

Chapitre 2 – Conclusion et modification du contrat de travail

Titre

04

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

40

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

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 - Emploi du temps

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

de service.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'employeur ou son représentant se

réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement.

En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre

salarié de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de

l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement

confié.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

41

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

42

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

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.

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

les conditions prévues par la loi.

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 35 heures par semaine, par les dispositions légales et

réglementaires en vigueur.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater qu'en raison de l'évolution des techniques

médicales et des modifications des conditions de travail, la durée de présence correspond, sauf

cas particuliers visés par le Décret du 22 mars 1937, à la durée de travail effectif.

Les situations particulières feront l'objet d'accords d'établissement ou, à défaut, seront réglées par

des contrats de travail individuels établis après consultation des Délégués du Personnel.

05.04.2 - Dispositions spécifiques pour le travail de nuit

Compte tenu de la nécessité de prise en charge continue des usagers et pour tenir compte de la

pénibilité du travail de nuit, les personnels concernés bénéficient des dispositions spécifiques

prévues par l’accord de branche relatif au travail de nuit et/ou par les accords d’entreprise ou

d’établissement.

Les salariés concernés bénéficient de l'Article A3.2.2 de la présente Convention dès lors qu’ils en

remplissent les conditions.

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 services et de la nécessité d'assurer la continuité de la prise en

charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers y compris la nuit, les dimanches et jours

fériés.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

43

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

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.

Dès lors qu’une autre organisation du travail ne permet pas l’application des dispositions ci-dessus

et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours

de repos est fixé à deux jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière

d’aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l’année doit

être au moins égal à 15 hors congés payés.

05.05.3 – Information sur les horaires de travail

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou

d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, dans chaque

établissement, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service

précisant pour 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.

Dès lors que l’aménagement du temps de travail n’est pas établi sur deux semaines, les horaires de

travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des dispositions légales et

réglementaires, notamment en matière d’affichage.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu

lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence à une rectification du tableau de service dans le

respect des dispositions légales et réglementaires.

05.05.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et

aux accords de branche, d’entreprise ou d’établissement.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être

fractionnée en plus de deux séquences de travail d’une durée minimum de trois heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les

dispositions légales et réglementaires et par l’accord de branche relatif à l’aménagement du

temps de travail.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

44

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l’accord de branche relatif à

l’aménagement du temps de travail ainsi qu’aux accords d’entreprise ou d’établissement.

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 de grossesse,

bénéficieront d’une réduction de 5/35eme de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

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

Lorsque l’aménagement du temps de travail est établi sur deux semaines, les heures

supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 71e heure à la 86e heure par deux semaines consécutives,

- 50 % au-delà de la 86e heure par deux semaines consécutives,

Lorsque l’aménagement du temps de travail n’est pas établi sur deux semaines, les heures

supplémentaires s’apprécient compte tenu des modes d’aménagement du temps de travail

retenus et sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

45

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

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 - Contrepartie obligatoire en repos

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

05.07 - ASTREINTES

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 Titre E.5.

05.07.1 - Astreintes à domicile dans l’établissement

Les personnels logés dans l’établissement et effectuant des astreintes dans lesdits logements se

voient appliquer les dispositions des articles 05.07.2.2 et 05.07.2.3 ci-dessous.

05.07.2 - Astreintes à domicile \*

05.07.2.1 - 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 d’astreinte à domicile.

05.07.2.2 - Limitation

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié dix nuits par mois ainsi qu'un dimanche

et jour férié par mois.

05.07.2.3 - Rémunération du temps d’astreinte à domicile

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

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

1 heure d’astreinte = 15 minutes de travail au tarif normal ;

- heures d’astreinte effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :

1 heure d’astreinte = 20 minutes de travail au tarif normal.

\* Les dispositions conventionnelles relatives aux astreintes ne sont pas applicables :

- aux cadres dirigeants ni aux cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715,

- aux salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés,

- aux salariés des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l’application des dispositions du Titre E5.

Il convient de leur appliquer, en lieu et place, les dispositions de l’accord de branche relatif aux astreintes, lesdites dispositions ne pouvant se

cumuler avec un avantage ayant le même objet.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

46

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

05

05.07.2.4 - Rémunération du travail effectué

Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif, ce temps

sera rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès

lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

47

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

E05

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

48

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

E05

TITRE E.5

Le présent Titre n'est applicable que dans les établissements pour enfants handicapés ou

inadaptés et dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de

son application.

Il précise, notamment, les dispositions qui sont applicables aux lieu et place des Articles 05.04 et

05.05 de la présente Convention.

Toutefois, les dispositions de l’article E 05.02 sont applicables également dans les établissements

visés au 6e du I de l’article L.312.1 du code de l’action sociale et des familles.

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 35 heures par semaine, par les dispositions légales et

réglementaires en vigueur.

Sauf pour certains emplois expressément visés par des dispositions réglementaires ou

conventionnelles, la durée de présence, exception faite des périodes de repos fixées par l'horaire,

est équivalente 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 services, et de la nécéssité d'assurer la continuité de la prise en

charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers y compris la nuit, les dimanches et jours

fériés.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

49

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

E05

Dès lors qu’une autre organisation du travail ne permet pas l’application des dispositions ci-dessus

et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours

de repos est fixé à deux jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière

d’aménagement du temps de travail et le nombre de dimanches non travaillés sur l’année doit

être au moins égal à 15 hors congés payés.

E.05.01.2.3 - Information sur les horaires de travail

Les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des salariés dans le respect des

dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d’affichage.

E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires et

aux accords de branche, d’entreprise ou d’établissement.

Le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que l'employeur

ou son représentant place le salarié en position d'astreinte.

Pour les salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, cette durée ne peut être

fractionnée en plus de trois périodes de travail chacune d’une durée minimale de deux heures.

Pour les salariés à temps partiel, la répartition de leur durée quotidienne de travail est régie par les

dispositions légales et réglementaires et par l’accord de branche relatif à l’aménagement du

temps de travail.

Les services effectués au-delà de l'heure normale de la fin du repas du soir dans l'établissement ne

pourront être exigés plus de 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

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.

Elle doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires, à l’accord de branche relatif à

l’aménagement du temps de travail ainsi qu’aux accords d’entreprise ou d’établissement.

E.05.01.2.6 - Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin

d'éviter toute pénibilité.

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

bénéficieront d’une réduction de 5/35eme de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

50

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

E05

E.05.02 - SURVEILLANCE NOCTURNE (PRESENCE EN CHAMBRE DE VEILLE)

Le recours à la surveillance nocturne s’effectue conformément aux dispositions légales et

réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

51

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

E05

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

52

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

M05

TITRE M.5

Le présent 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

Sous réserve d’une organisation du travail différente définie par accord d’entreprise ou

d’établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du

travail est fixée, sur la base de 35 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires

en vigueur.

En outre, les médecins visés au Titre 20 de la Convention pourront être appelés à assurer des

gardes dans l'établissement ou des astreintes à domicile.

Les conditions dans lesquelles les astreintes à domicile pourront leur être demandés ainsi que les

remunérations correspondantes sont précisées à l'Article M.05.02 de la Convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au 1er alinéa du présent Article, d'une part, de

l’organisation de la permanence des soins, d’autre part, les conseils d'administration devront

s'assurer le concours des médecins en nombre suffisant en faisant appel, si besoin, à des médecins

de l'extérieur.

M.05.01.2 - Conditions de travail

M.05.01.2.1 - Principes généraux

La répartition - entre les médecins - du temps de travail, des astreintes à domicile et des gardes est

faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins vingt-quatre heures sur vingt-quatre tout au long

de l'année.

Cette répartition est portée à la connaissance des médecins dans les conditions légales et

réglementaires, notamment en matière d’affichage.

M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

Lorsque l’aménagement du temps de travail est établi sur deux semaines, le nombre de jours de

repos est fixé à trois par quatorzaine dont deux consécutifs.

Dès lors qu’une autre organisation du travail ne permet pas l’application des dispositions ci-dessus

et sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours

de repos est fixé à 1,5 jour en moyenne par semaine sur la période d’aménagement du temps de

travail.

M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

Dans la mesure du possible, les conditions de travail des femmes enceintes seront aménagées afin

d'éviter toute pénibilité.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

53

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

M05

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

bénéficieront d’une réduction de 5/35eme de leur durée contractuelle de travail.

Cette réduction sera répartie sur leurs jours de travail.

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 2è alinéa de

l'Article M.05.02.1.2 …………………..: 15 points Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

\* Non conforme à l’article L.3121-1 du Code du travail

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

54

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

M05

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(sent) 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(sent) 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

55

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

M05

M.05.02.5.2 - Plafonnement mensuel

astreintes et appels exceptionnels

des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes,

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 2è alinéa de l'Article M.05.02.1.2 ainsi que dans les cas visés

aux 3è et 4è 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

56

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

06

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

57

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

06

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

58

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

07

TITRE 7

FORMATION PROFESSIONNELLE

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 - AUTRES ACTIONS DE FORMATION

Le suivi par les salariés d’actions de formation professionnelle s’effectue conformément aux

dispositions légales et réglementaires, à l’accord de branche relatif à la formation professionnelle

et aux accords d’entreprise ou d’établissement.

07.03 - FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les établissements doivent consacrer, outre les dispositions légales et réglementaires relatives à la

formation des salariés sous contrat à durée déterminée, un taux de participation au titre du plan

de formation à hauteur minimum de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette contribution couvre les dépenses afférentes au plan de formation sans préjudice des

contributions de nature obligatoire décidées par l'Etat au titre du congé individuel de formation et

du dispositif de professionnalisation.

07.04 - UNIFAF

Vu les dispositions du Code du Travail, - par voie de Convention - a été créé un organisme paritaire

collecteur agréé (OPCA) de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif,

lequel, dénommé UNIFAF, a été agréé conformément aux dispositions du code du travail et

étendu par Arrêté du 06 novembre 2006.

Les entreprises adhérentes des Fédérations et Syndicats d'employeurs signataires ont - quels que

soient leurs effectifs - obligation d'adhérer à cet OPCA et doivent lui verser une somme égale à

65% de leur obligation légale ou conventionnelle de cotisation au plan de formation.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

59

Chapitre 3 – Conditions d’execution du contrat de travail

Titre

07

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

60



Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

CHAPITRE 4

REMUNERATION

TITRE 8

DETERMINATION DE LA REMUNERATION

08.01 - DISPOSITIONS GENERALES

08.01.1 - Principes

Sans préjudice des dispositions relatives à la négociation annuelle obligatoire, 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.

- à ce coefficient de référence, s’ajoutent, pour constituer le coefficient de base conventionnel du

métier, les éventuels compléments de rémunération liés à l’encadrement, aux diplômes et/ou au

métier lui-même.

- les éléments ci-dessus sont, le cas échéant, complétés par l’indemnité de promotion visée à

l’article 08.03.3.

- les éléments ci-dessus peuvent éventuellement être complétés par l’indemnité permettant de

garantir le salaire minimum conventionnel visé à l’article 08.02.

- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du

point.

- à ce salaire de base, majoré éventuellement de l’indemnité permettant de garantir le salaire

minimum conventionnel visé à l’article 08.02 et, le cas échéant, de l’indemnité de promotion visée

à l’article 08.03.3, est appliquée une prime d’ancienneté \* versée à terme échu qui évolue comme

indiqué ci-dessous :

Années d’exercice

1

2

3

4

5

6

7

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Prime d’ancienneté

0%

1%

2%

3%

4%

5%

6%

Edition de janvier 2013

61

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

7%

8%

9%

9%

9%

12%

12%

12%

15%

15%

15%

18%

18%

18%

21%

21%

21%

24%

24%

24%

27%

27%

27%

30%

31%

31%

32%

32%

33%

33%

34%

35%

36%

37%

L’ancienneté s’entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l’article 08.01.6 de la

présente convention.

- les cadres visés à l’article A2.1 bénéficient, en outre, pour tenir compte de l’acquisition

progressive d’une technicité dans le métier, d’un complément technicité \*\* versé à terme échu

attribué dans les conditions ci-dessous :

Les métiers visés à l’article A2.1 de l’annexe n°2 à la présente convention sont classés en cinq

échelons : débutant, junior, confirmé, senior et expert.

L’échelon débutant concerne les cadres n’ayant aucune expérience dans le métier occupé et

jusqu’à la troisième année incluse d’exercice du métier.

L’échelon junior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre

quatre ans et la huitième année incluse d’exercice du métier.

L’échelon confirmé concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise

entre neuf ans et la treizième année incluse d’exercice du métier.

L’échelon senior concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé comprise entre

quatorze ans et la dix neuvième année incluse d’exercice du métier.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

62

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

L’échelon expert concerne les cadres ayant une expérience dans le métier occupé égale ou

supérieure à vingt ans.

Après leur recrutement, les cadres bénéficient d’une progression automatique dans les échelons

de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d’anticiper le passage à l’échelon

suivant. Cet éventuel passage anticipé devra se faire dans le respect du principe d’égalité de

traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

Le complément technicité est déterminé comme suit :

• pour le cadre débutant : pas de complément,

• pour un cadre junior : 5% du salaire de base majoré éventuellement de l’indemnité de promotion

visée à l’article 08.03.3,

• pour un cadre confirmé : 10% du salaire de base majoré éventuellement de l’indemnité de

promotion visée à l’article 08.03.3,

• pour un cadre senior : 15% du salaire de base majoré éventuellement de l’indemnité de

promotion visée à l’article 08.03.3,

• pour un cadre expert : 20% du salaire de base majoré éventuellement de l’indemnité de

promotion visée à l’article 08.03.3.

L’ancienneté pour l’accession aux échelons des métiers cadres s’entend des périodes de travail

effectif ou assimilé au sens de l’article 08.01.6 de la présente convention.

- à la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, s’ajoutent, le cas échéant, les primes,

indemnités et avantages spéciaux prévus à la présente convention. Les salariés bénéficiaires des

primes fonctionnelles définies aux annexes à la présente convention ne peuvent en bénéficier à

plus d’un titre.

Pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, leur rémunération peut

être complétée le cas échéant par les points supplémentaires visés à l’article A1.3.2.

- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière telle que visée à l’article 8 de l’avenant

n°2002-02 du 25 mars 2002 ;

- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle, telle que visée à l’article 9 de l’avenant

n°2002-02 du 25 mars 2002 modifié par l’avenant n°2006-03 du 17 octobre 2006, destinée a

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.

Pour les personnels exerçant dans les foyers-logements non médicalisés, crèches, garderies, haltes

garderies et centres de soins infirmiers, la rémunération brute hors éléments variables est affectée

d’un coefficient de 0,925.

Néanmoins, les salariés de ces établissements qui percevaient, au moment du reclassement

effectué en application de l’avenant n°2002-02 du 25 mars 2002 l’indemnité de sujétion spéciale,

en conserveront le bénéfice à titre individuel sous forme d’une prime exceptionnelle d’un montant

équivalent en euros courants.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l’entreprise, la rémunération

des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale,

occupent à temps complet un emploi équivalent dans l’établissement ou l’entreprise.

\* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003,

prévues par l’avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives à l’application des règles de promotion prévues à

l’article 08.03.3, de celles relatives à l’application des règles de reprise d’expérience professionnelle prévues à l’article

08.03.2.1 et de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02 décembre 2012, prévues par la

recommandation patronale du 04 septembre 2012.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

63

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

\*\* « Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1er juillet 2003,

prévues par l’avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, de celles relatives au reclassement des personnels présents au 02

décembre 2012, prévues par la recommandation patronale du 04 septembre 2012, de celles relatives à l’application des

règles de promotion prévues à l’article 08.03.3, de celles relatives à l’application des règles de reprise de technicité prévues

à l’article 08.03.2.2 ».

08.01.2 - Valeur du point

La valeur du point est fixée par avenant. Sa révision entraine 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 15.03.5 de la présente convention sont

susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l’article 36

de l’annexe n° I 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

L’ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime d’ancienneté, pour l’accession aux

échelons des métiers cadres visés à l’article A2.1 et pour l’appréciation des droits conventionnels

liés à l’ancienneté, s’entend de périodes de travail effectif ou assimilées à des périodes de travail

effectif dans les conditions ci-après :

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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

64

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

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 - SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

Un salaire minimum conventionnel est garanti à l’ensemble des personnels relevant de la

convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimum conventionnel est

déterminé en prenant en considération l’ensemble des éléments de rémunération perçus par le

salarié en contrepartie ou à l’occasion du travail au sens des dispositions légales et

jurisprudentielles.

Le salaire minimum conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inferieur au

smic étant précisé que la prime d’ancienneté n’est pas prise en compte dans cette appréciation.

La détermination de ce salaire minimum conventionnel ainsi que son incidence sur les différents

éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant.\*

\* Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009

08.03 - CLASSEMENT CONVENTIONNEL

08.03.1 - 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.

08.03.2 - Expérience professionnelle

08.03.2.1 - Principe

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

d’ancienneté, 30% de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement et

respectivement dans les différents métiers ou fonctions de la profession, que le recrutement

s’effectue sur un métier qualifié ou sur un métier non qualifié.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à

l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les dispositions du présent Article s'appliquent à l'ensemble des salariés, sauf dispositions

conventionnelles spécifiques plus favorables et ne peuvent porter atteinte aux situations

individuelles plus favorables.

08.03.2.2 - Technicité des cadres

Lors du recrutement des salariés cadres, il doit être pris en compte, pour déterminer leur

classement dans l’un des échelons du métier occupé et leur complément technicité, 30% de la

durée des services accomplis dans des fonctions de même nature, en qualité de cadre.

08.03.3 - Promotion

08.03.3.1- Principe

La promotion est la situation d’un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau

métier affecté d’un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était

antérieurement détenteur.

A l’occasion d’une promotion, le salarié bénéficie d’une augmentation en brut d’au moins 10%

hors prime décentralisée entre l’ancien métier et le nouveau métier.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

65

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

Cette augmentation s’apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre

en compte pour s’assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- Au titre de l’ancien métier : le salaire de base tel que défini à l’article 08.01.1 majoré de

l’ancienneté, du complément technicité lorsqu’il existe, ainsi que, le cas échéant, des

indemnités de carrière et différentielle visées à l’article 08.01.1 et de l’indemnité de

promotion, à l’exclusion de tout autre élément de rémunération.

- Au titre du nouveau métier : le salaire de base tel que défini à l’article 08.01.1, à l’exclusion

de tout autre élément de rémunération.

Dans l’hypothèse où l’écart entre l’ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux

alinéas précédents, n’est pas au moins égal à 10%, il est mis en place une indemnité de promotion

afin d’atteindre l’augmentation minimum de 10%.

L’indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu’au terme de la

carrière, sauf nouvelle promotion.

Les indemnités de carrière et différentielle visées à l’article 08.01.1 qui ont été prises en compte

dans la détermination de l’augmentation minimum de 10% ne sont pas maintenues dans le

nouveau métier de promotion.

En cas de nouvelle promotion, l’indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d’une

promotion antérieure est prise en compte pour l’appréciation de l’augmentation minimum de 10%

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

nouveau métier.

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

A l’occasion d’une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel du

nouveau métier.

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

En outre, lors de la promotion, le salarié ne conserve pas dans son nouveau métier, l’ancienneté

acquise depuis son dernier changement de prime d’ancienneté. En conséquence, l’évolution

future de la prime d’ancienneté dans le nouveau métier se fait à compter du jour de la promotion.

Lorsqu’il s’agit d’une promotion d’un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est

positionné dans l’échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le

nouveau métier est égal à 0%.

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

promotion.

Les principes énoncés aux alinéas précédents pour la prime d’ancienneté et pour le complément

technicité s’appliquent dans les mêmes conditions lorsqu’il s’agit d’une promotion d’un métier

cadre dans un autre métier cadre.

08.04 – INDEMNITES

08.04.1 - 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.

08.04.2 - Indemnité de remplacement

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

66

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

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 détenteur d’un coefficient de référence supérieur, il sera

versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du

remplacement, une indemnité de remplacement représentant une augmentation en brut d’au

moins 10% hors prime décentralisée entre le métier du salarié remplacé et le métier du salarié

remplaçant.

L’indemnité de remplacement est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu’au terme du

remplacement et est fixée dans les conditions suivantes :

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

entre :

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplacé tel que défini à l’article 08.01.1, à

l’exclusion de tout autre élément de rémunération.

et

-le coefficient de base conventionnel du salarié remplaçant tel que défini à l’article 08.01.1

majoré de l’ancienneté, du complément technicité lorsqu’il existe, ainsi que, le cas

échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l’article 08.01.1 et de

l’indemnité de promotion à l’exclusion de tout autre élément de rémunération.

Dans l’hypothèse où l’écart entre les deux métiers, déterminé conformément aux alinéas

précédents, n’est pas au moins égal à 10%, l’indemnité de remplacement est portée à 10% des

éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant.

- lorsque l’intérim n’est pas effectif et total, l’indemnité de remplacement, déterminée comme

indiqué aux alinéas précédents, est au moins égale à la moitié de l’indemnité versée en cas

d’intérim effectif et total.

Le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu’elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du

salarié remplacé, étant précisé qu’il ne peut bénéficier de primes fonctionnelles à plus d’un titre.

Il n'est dû aucune indemnité au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel

(par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d’un coefficient de référence supérieur,

auquel il est adjoint.

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

Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou

non dans l'année civile, l’indemnité est due à partir du 31e jour de remplacement.

08.05 - 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

66a

Chapitre 4 – Rémunération

Titre

08

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

66b

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

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 1er juin de

l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, sauf période différente définie

conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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 de dix jours de travail effectif, a droit à des congés payés. \*

Le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à un congé annuel quelle que soit la durée

du contrat dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

09.02 - 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.

\*Non conforme à l’article L3141.3 alinéa 1er du code du travail (à partir du 01.06.2012).

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

67

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

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 consécutifs ou non (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, sous réserve de l’application des dispositions légales et réglementaires.

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

pour maladie - des femmes enceintes.

09.03 - PRISE DU CONGE

09.03.1 - Période de congé

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

sauf accord particulier conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, les salariés 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

68

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident du trajet, une

maladie professionnelle, une maladie non professionnelle ou un congé maternité, le salarié n'a pas

pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant 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 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, affiche et communique aux

salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l’ordre et les dates des départs), après avis des

Délégués du Personnel. Le Comité d'Entreprise doit être également consulté sur le plan

d'étalement des congés.

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

compte notamment :

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des charges de famille :

il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public,

des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé

simultané,

- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.

- ainsi que le cas échéant de l’activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant

à temps partiel.

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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

69

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé

annuel, il bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie ou, si les besoins

du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties.

\* Non conforme à l'article L3141-26 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, des dispositions légales et réglementaires.

Il est versé au salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée dont la durée est inférieure à

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

70

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

71

Chapitre 5 – Congés

Titre

09

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

72

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

10

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 suspendu notamment dans les cas suivants :

- congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie toutefois celle-ci

peut, dans certains cas, entraîner sa rupture (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 aux dispositions légales et

réglementaires, doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions

de formation professionnelle,

- congés pour accomplissement du Service National, des périodes militaires obligatoires et du

service dans la réserve opérationnelle visés à l’article 11.04 de la présente Convention.

- congés exceptionnels pour convenances personnelles prévus à l'Article 11.05 quand ils ne sont

pas imputés sur les congés payés annuels, congés sans solde prévus à l'Article 11.06 et congé

sabbatique prévu à l’article 11.07 de la présente Convention,

- congé de formation économique, sociale et syndicale et congé de formation des cadres pour la

jeunesse,

- congé de formation prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

73

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

10

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

74

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

11

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 : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, ascension, lundi de Pentecôte, 14

juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

11.01.2 - 1er mai

Pour les salariés ayant travaillé le 1er Mai il est fait application des dispositions légales, à savoir le

paiement double du 1er mai travaillé.

Lesdites dispositions s’appliquent en lieu et place des dispositions conventionnelles relatives aux

jours fériés visées à l’article 11.01.3.2 ci-dessous et des dispositions relatives à l’indemnité pour travail

effectué les jours fériés visée à l’article A.3.3.

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'entrainant

pas de réduction de salaire.

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

férié

Les salariés, qu’ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié

bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - 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.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos

compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

La durée du repos compensateur ou le montant de l’indemnité compensatrice calculé au tarif des

heures normales sera déterminé sur la base du nombre d’heures réellement effectuées sur la

journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5eme de la durée hebdomadaire

contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

11.01.3.3 - Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur conformément à l’article 11.01.3.2 n’a pu

en bénéficier en raison d’une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est soit

reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

75

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

11

11.02 - CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Sans préjudice de l’application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée

sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de

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 l’instance habilitée par les textes légaux et

réglementaires, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au

conjoint, sous réserve de judtifier le concubinage par une déclaration sur l’honneur. Il en est de

même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité sous réserve d’en justifier

l’existence.

11.03 - 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 du salarié ou de celui de son conjoint ..................................... 5 jours

- décès d'un ascendant, d'un descendant,

d'un frère ou d'une soeur,

d'un gendre ou d'une bru,

du beau-père 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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

76

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

11

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 une déclaration sur l’honneur. Il en est de

même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d’en justifier

l’existence.

11.04 - CONGES LIES A L’ACCOMPLISSEMENT D’UNE PERIODE MILITAIRE

OBLIGATOIRE

L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période militaire obligatoire est - dans la

limite de la durée de ladite période, augmentée si nécessaire des délais de route - assimilée à une

période de travail effectif et rémunérée comme telle sous déduction cependant de la solde

éventuellement versée par l'autorité militaire.

11.05 -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 réduire 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

77

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

11

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

78

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

12

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

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

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

réglementaires.

Les périodes de grossesse et de couches pathologiques, dans les limites prévues par les dispositions

légales et réglementaires, sont assimilées au congé 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

79

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

12

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

80

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

12

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

81

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

12

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

82



Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

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 (intervenue en début ou en cours d’arrêt de travail), elles sont

versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de

perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1re catégorie

ayant repris une activité à temps partiel dans l'établissement, lorsque le bénéfice des indemnités

journalières lui est refusé au motif que son état est stabilisé ; à cet effet, le salarié fournira à

l'employeur ou à son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'assurance

maladie.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

83

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

84

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

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 1er alinéa de l'Article 13.01.2.2 a), les indemnités

journalières sont évaluées fictivement (montant que le salarié aurait perçu s'il y avait eu droit) afin

de déterminer le montant du "complément" calculé conformément aux alinéas ci-dessus.

13.01.3 - Indemnités en cas de licenciement motivé par la perturbation dans le fonctionnement de

l’entreprise, générée par les absences pour maladie

En cas de licenciement lié à la perturbation dans le fonctionnement de l’entreprise générée par les

absences pour maladie, celui-ci ne saurait avoir pour effet de priver le salarié concerné du

bénéfice des indemnités complémentaires prévues à l’article 13.01.2.

13.02 - CONTRE-VISITE 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’aux heures de

présence obligatoire.

Le médecin contrôleur doit présenter un document attestant de son identité professionnelle et de

la mission confiée par l'employeur ou son représentant.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

85

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

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 1re catégorie à : 50 % de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de

l'évolution de la valeur du point,

- en cas d'invalidité 2e catégorie ou 3e catégorie : à 80 % de ce même salaire.

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

déclenchement de la rente invalidité.

Pour les salariés - antérieurement à temps complet - qui sont passés à temps partiel avant leur mise

en invalidité, dans le cadre soit du temps partiel thérapeutique prévu par le Code de la Sécurité

Sociale, soit de la préretraite progressive à temps partiel, le dernier salaire brut auquel il est fait, ci-

dessus, référence doit s'entendre du salaire brut entier reconstitué à temps complet.

Le service par la caisse de prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque

prend fin le service par la sécurité sociale de la rente invalidité elle-même.

En cas de reprise totale ou partielle du travail avec maintien de la rente Sécurité Sociale, la rente

complémentaire continue d'être servie mais son montant sera, s'il y a lieu, réduit de telle sorte que

le total des ressources des intéressés ne puisse excéder leur dernier salaire net, reconstitué à temps

complet dans le cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en

fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

13.04 - CAPITAL-DECES

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une

rente invalidité de 3e catégorie, la caisse de prévoyance à laquelle son employeur ou son

représentant aura adhéré versera selon le cas à ses ayants droit ou à lui-même un capital dont le

montant est fixé comme suit :

a) salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant ou autre personne à charge : un capital égal

à 75 % de sa dernière rémunération nette annuelle,

b) salarié marié (ou vivant maritalement) sans enfant ou autre personne à charge : un capital

égal à 100 % de sa dernière rémunération nette annuelle,

c) salarié ayant des enfants ou d'autres personnes à charge : le capital versé aux ayants droit

d'un salarié sans enfant ou autre personne à charge (suivant le cas : a) ou b) ci-dessus) et

majoré - par enfant ou autre personne qu'il avait alors à charge - de 25 % de sa dernière

rémunération nette annuelle, la notion d'enfant à charge et celle d'autre personne à charge

doivent être entendues au sens du Code de la Sécurité Sociale, la dernière rémunération nette

annuelle étant celle des 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

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

86

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

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.

Les employeurs s’engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la

Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à

l’annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la

tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale,

conformément aux dispositions de l’article 7 de ladite convention.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

87

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

13

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

88

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

14

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 - 1er alinéa, étant rappelé que les

absences consécutives à un accident du travail ou liées à une maladie professionnelle ne donnent

pas lieu à une réduction de la prime décentralisée.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

89

Chapitre 6 – Autres congés et suspension du contrat de travail

Titre

14

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.

Les employeurs s’engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la

Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou à

l’annexe IV à cette convention, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la

tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale,

conformément aux dispositions de l’article 7 de ladite convention.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

90

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

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 gros-

sesse 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

91

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

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 ou par les périodes militaires

obligatoires : leur durée ne peut excéder les limites imposées par l'autorité militaire,

c) absences dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (tel que : 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 motivé par la perturbation dans le fonctionnement de l’entreprise,

générée par les absences pour maladie

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

concerné.

Il ne pourra en être autrement que dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement

d'un établissement ou d'un service, il apparaîtra indispensable de remplacer effectivement un

salarié malade et impossible de recourir, en ce qui le concerne, à un remplacement provisoire.

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

- pour maladie - des femmes enceintes.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

92

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

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 4è 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 2e

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.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

94

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

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, biologistes 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, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence

est au moins égal à 715.

En ce qui concerne les personnels bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs

handicapés, la durée du préavis est déterminée conformément aux dispositions légales et

réglementaires.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

94

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

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. \*

Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le

licenciement est prononcé par application du 2e alinéa de l'Article 15.02.1.4 b) de la présente

Convention, le salarié recevra - dans les conditions légales et réglementaires - une indemnité

compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la

durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'Article

15.02.2.1 b) de la présente Convention.

\* Non conforme à l’article L1226-4 du Code du Travail

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

95

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

15.02.3 - Indemnité de licenciement

En matière d’indemnité de licenciement il est fait application des dispositions légales et

réglementaires.

L’indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel

dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies

selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du

contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la

formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel

ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite

d'un montant calculé à due proportion.

15.03 - RETRAITE

15.03.1 - 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 une mise à la retraite dès lors que sont

remplies les conditions requises par les dispositions légales et réglementaires.

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, biologistes 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– Montant de l’allocation en cas de mise à la retraite

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

96

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

Les salariés visés à l’article 15.03.1.1 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite

déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

L’allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps

partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi

accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le

cadre du contrat de travail en cours.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’allocation de mise à la retraite est, selon la

formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel

ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite

d'un montant calculé à due proportion.

15.03.2.2– Montant de l’allocation en cas de départ volontaire à la retraite

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l’article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient

d’une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite -

dix années au moins d’ancienneté au sens de l’article 08.01.6.

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

- de 10 à 14 ans d’ancienneté : à un mois de salaire brut,

- de 15 à 19 ans d’ancienneté : à deux mois de salaire brut,

- de 20 à 24 ans d’ancienneté : à trois mois de salaire brut,

- de 25 à 29 ans d’ancienneté : à quatre mois de salaire brut,

- de 30 à 34 ans d’ancienneté : à cinq mois de salaire brut,

- de 35 à 39 ans d’ancienneté : à six mois de salaire brut,

- de 40 ans ou plus d’ancienneté : à sept mois de salaire brut.

Pour les salariés présents à l’effectif à la date d’application de la recommandation patronale du

04 septembre 2012 et pendant deux ans à compter du 02 décembre 2012, soit jusqu’au 1er

décembre 2014, l’allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable aux

salariés après comparaison entre l’allocation visée ci-dessus et l’allocation en vigueur

antérieurement à la date d’application de la recommandation patronale précitée, à savoir :

- de 10 à 15 ans d’ancienneté : à un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les

cadres,

- de 15 à 19 ans d’ancienneté : à trois mois de salaire,

- de 19 à 22 ans d’ancienneté : à quatre mois de salaire,

- de 22 à 25 ans d’ancienneté : à cinq mois de salaire,

- de 25 ou plus d’ancienneté : à six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’allocation de départ en retraite est, selon

la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite,

hors prime décentralisée ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel

ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due

proportion.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

97

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

La prime décentralisée n’est pas prise en considération pour le calcul de l’allocation de départ en

retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l’assiette de calcul de la prime

décentralisée.

L’allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps

partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi

accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le

cadre du contrat de travail en cours.

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

Ministère compétent.

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 brute 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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

98

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

15.03.5 - Coefficients hiérarchiques

En vue de permettre la seule application des dispositions de l’Article 36 de l’Annexe n°I à la

Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, des

coefficients hiérarchiques sont attribués aux métiers ci-après :

15.03.5.1 - Coefficient hiérarchique - 255 :

- Infirmier D.E. ou autorisé

- Infirmier psychiatrique

- Infirmier breveté sana\*

- Pupitreur Niveau 3\*

- Préparateur de travaux Niveau 1\*

15.03.5.2 - 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\*

15.03.5.3 - 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\*

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

99

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

15

- Chef préparateur de travaux\*

- Chef d’exploitation\*

- Programmeur d’études Niveau 1 - Niveau 2\*

- Chef pupitreur\*

15.03.5.4 - 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

- Responsable logistique Niveau 3

- Programmeur assembleur\*

- Assistant social moniteur d’école\*

- Dépensier\*

- Programmeur d’études Niveau 3\*

(\*) Emplois en cadre d’extinction

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

100

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

16

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 à terme précis cesse de plein droit à l'échéance du

terme dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le contrat à durée déterminée à terme imprécis a eu une durée au moins égale à 18 mois,

le salarié a droit à un préavis dont la durée est identique à celle fixée à l’article 15.02.2.1a). Ce

préavis ne fait pas échec à l’échéance du terme.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

101

Titre

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

17

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

102

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

17

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

103

Chapitre 7 – La rupture du contrat de travail

Titre

17

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

104

Chapitre 8 – Divers

Titre

18

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

105

Chapitre 8 – Divers

Titre

18

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

106

Chapitre 8 – Divers

Titre

19

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

107

Chapitre 8 – Divers

Titre

19

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de mars 2012

108

Chapitre 8 – Divers

Titre

19

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 ayant fait le choix de son application à l’ensemble des médecins

salariés ;

dans les établissements, admis à participer à l’exécution du service public hospitalier à la

date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l’hôpital et

relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums,

aériums, maisons d’enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation

fonctionnelle et établissements psychiatriques.

-

20.02 - TRAVAIL 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 astreintes) et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 ne sont pas applicables aux médecins,

pharmaciens et biologistes - pour ce qui les concerne - visés au présent Titre mais, en les lieu et

place, leur sont appliquées celles des Articles M.05.01 et M.05.02.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

109

Chapitre 8 – Divers

Titre

19

20.04 - CONGES DE PERFECTIONNEMENT SCIENTIFIQUE

Des autorisations d'absences avec maintien du salaire peuvent être accordées aux médecins,

pharmaciens et biologistes par le conseil d'administration dans la mesure où le service le permet

pour leur donner la possibilité d'assister à des réunions scientifiques en rapport avec la spécialité

qu'ils exercent dans l'établissement.

Les frais de transport et de séjour peuvent être pris en charge par l'établissement dans les limites

fixées par le conseil d'administration.

20.05 - 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 du Code de la Santé Publique, les médecins assistants sont recrutés, conformément

aux dispositions légales et réglementaires définies audit code.

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.

.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

110

Chapitre 8 – Divers

Titre

19

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, le contrat de travail des médecins assistants ne peut être rompu avant

l'échéance du terme qu'en cas :

- de force majeure,

- de faute administrative grave,

- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'Ordre,

- ou par résolution judiciaire en cas d’inaptitude suite à un accident de travail, un accident de

trajet ou une maladie professionnelle.

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.

Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Edition de janvier 2013

111