



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

(convention étendue par arrêté du 27 février 1961)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération de la santé et de l'action sociale " CGT " ;
Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux " CFDT " ;
Fédération des personnels des services publics et des services de santé " Force Ouvrière " ;
Fédération française de la santé et de l'action sociale "CFE-CGC" ;
Fédération nationale des syndicats chrétiens des personnels actifs et retraités des services de santé et services sociaux " CFTC ".

A JOUR AVENANT N° 2003-07

SOMMAIRE

CHAPITRE 1	TITRE I – Règles générales	3
	TITRE II – Droit syndical et liberté d'opinion	8
	TITRE III – Institutions représentatives du personnel	12
CHAPITRE 2	TITRE IV - Recrutement	17
CHAPITRE 3	TITRE V – Emploi – Durée et conditions de travail - Discipline	19
	Sous Titre E5	24
	Sous Titre M5	26
	TITRE VI – Hygiène et Sécurité	29
	TITRE VII – Promotion Sociale – Formation permanente	30
CHAPITRE 4	TITRE VIII – Détermination de la rémunération	31
CHAPITRE 5	TITRE IX – Congés payés	34
CHAPITRE 6	TITRE X – Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail	37
	TITRE XI – Congés de courte durée	38
	TITRE XII – Congés de maternité ou d'adoption – Congé parental	41
	TITRE XIII – Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès	43
	TITRE XIV – Accidents de travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital décès	46
CHAPITRE 7	TITRE XV – La rupture du contrat de travail à durée déterminée	48
	TITRE XVI – Cessation du contrat de travail à durée déterminée	53
	TITRE XVII – Modification situation juridique de l'employeur.	54
CHAPITRE 8	TITRE XVIII – Logement éventuel des personnels	55
	TITRE XIX – Repas du personnel	56
	TITRE XX – Dispositions spéciales à certains médecins et à certains pharmaciens et biologistes	58
	TITRE XXI – Accord de branche CCN 51 relatif à l'OETH	60
	TITRE XXII – Salariés en Contrat Emploi-Jeunes	67
ANNEXES		
ANNEXE I	Salariés par filière	1
	Filière soignante	2
	Filière éducative et sociale	41
	Filière administrative	69
	Filière logistique	90
	Filière médicale	107
	Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire	119
	Emploi en cadre d'extinction	119
ANNEXE II	Liste des emplois de cadres et de maîtrise - Coefficients hiérarchiques	122
	A2.1 Cadres et cadres assimilés	122
	A2.2 Agents de maîtrise ou assimilés	123
	A2.3 Coefficients hiérarchiques	124
ANNEXE III	Indemnités et primes – Avantages en nature	126
ANNEXE IV	Prestations en nature	133
ANNEXE V	Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi	134
ANNEXE VI	Convention de formation (cours d'emploi)	141
ANNEXE VII	Transfert total ou partiel d'établissement	144
ANNEXE VIII	Convention de formation des personnels préparant le C.A.F.E.T.S.	146
ANNEXE IX	Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.)	147
ANNEXE X	Assistantes maternelles des services de placements familiaux spécialisés (av. n° 83-08)	148
TEXTES COMPLEMENTAIRES		
	Cessation anticipée d'activité – accord du 22 décembre 1985	2
	C.P.N.E. – accord du 11 octobre 1993	4
	Délégations régionales de la CPNE – Avenant n° 1 du 27 février 1996	6
	Accord du 11 mars 1996	
	Accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale du 1 ^{er} avril 1999 – DUREE TRAVAIL	10
	Accord n° 2001/01 du 3 Avril 2001 – RTT	21
	Avenant n° 99-01 du 2 février 1999 - RTT	23
	Avenant n° 2000-02 du 12 Avril 2000 - RTT	31
	Formation professionnelle – congés individuels de formation et congés de bilan de compétence	36
	Travail de nuit – Accord n° 2002-01 du 17 Avril 2002	38
	Classification, rémunération, primes – Avenant n° 2002-02 du 5 mars 2002	44

Dispositions générales

CHAPITRE 1

Gestion de la convention collective et des relations sociales

TITRE PREMIER

Règles générales

01.01 - Les parties signataires

La présente convention est conclue entre :

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

d'une part,

La fédération de la santé et de l'action sociale "CGT" Case n° 538 - 93515 Montreuil Cedex.

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

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

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

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

d'autre part.

01.02 - Champ d'application et durée

01.02.1 - Champ d'application territorial

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

01.02.2 - Champ d'application économique (établissements concernés)

01.02.2.1 – Étendue

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

80.3 Z et 80.4 D (Code APE 82-03)

correspondent :

les établissements de formation des personnels sanitaires et sociaux.

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

correspondent :

- les services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,
- les services d'hospitalisation à domicile, de jour, de nuit ou de semaine,
- les activités de 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, de 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 APE 84-01, 84-06, 84-07, 94-11 et 94-21) correspondent :

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,
- les activités de radiodiagnostic et de radiothérapie,
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

85.1 E (Codes APE 84-05, 84-06) correspondent :

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

85.1 G (Code APE 84-06) correspondent :

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

85.1 L (Code APE 84-09) correspondent :

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

85.3 D (Code APE 85-04) correspondent :

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

85.3 A (Codes APE 85-02, 95-12 et 95-23) correspondent :

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

85.3 B (Codes APE 85-02 et 90-23) correspondent :

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

85.3 G (Code APE 85-01) correspondent :

- les crèches, garderies et haltes-garderies.

85.3 C (Codes APE 85-03, 95-13 et 95-24) correspondent :

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

85.3 E (Codes APE 85-03, 95-21 et 95-22) correspondent :

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

85.3 H (Codes APE 85-03, 95-13 et 95-24) correspondent :

- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

85.3 J (Codes APE 85-02 et 85-04) correspondent :

- les activités des services de soins à domicile.

85.3 K (Codes APE 85-02, 85-03, 95-21 et 95-22) correspondent :

Case 538 ● 93515 MONTREUIL Cedex ● Tél. : 01 48 18 20 99 ● Fax : 01 48 57 56 22
BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL ● 263, rue de Paris, MONTREUIL ● Métro : Porte de Montreuil

Site Internet : www.cgt.fr/santeas ● E-mail : santeas@cgt.fr

- 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 APE 95-21 et 95-22) correspondent :

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

24.4 A (Code APE 84-09) correspond :

- la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

93.0 K (Code APE 84-07) correspondent :

- les activités thermales et de thalassothérapie.

01.02.2.2 – Limitation

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

01.02.3 - Champ d'application quant aux personnels concernés

01.02.3.1 – Étendue (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25/3/02, agréé par arrêté du 6/1/03, JO 14/1/03)

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

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

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

La convention ne s'applique pas :

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

01.02.4 – Durée

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

01.03 - Conditions de révision

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 pli recommandé 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.

1.04 - Formalités

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'établissements, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux et aux membres du CHSCT ainsi que leurs mises à jour.

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

01.05 - Dénonciation

01.05.1 - Délai de prévenance

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

01.05.2 – Condition

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

01.05.3 – Effets

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

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

01.06 - Litiges

01.06.1 - Avantages acquis

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

01.06.2 - Qualité d'adhérent

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

01.07 - Commissions paritaires, autorisations d'absence et formation des négociateurs salariés

01.07.1 - Commission paritaire

01.07.1.1 – Composition

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

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

01.07.1.2 - Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective : autorisations d'absence

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

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

01.07.1.3 - Délais de route

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

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

01.07.1.4 - Formation des négociateurs salariés

Un crédit de formation de douze jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

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

01.07.2 - Commission de conciliation

01.07.2.1 – Composition

La Commission de Conciliation Nationale est constituée de cinq représentants désignés pour une durée indéterminée par la fédération des employeurs et de cinq représentants également désignés pour une durée indéterminée par les organisations nationales, syndicales ouvrières signataires de la présente convention. Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

01.07.2.2 – Attributions (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

La Commission a pour attributions :

- a. de veiller au respect de la Convention par les parties en cause ;
- b. de donner toute interprétation des textes de la Convention ;
- c. de régler les conflits survenus en cours d'application de la Convention ;
- d. de veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient.

01.07.2.3 - Assistance technique

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

01.07.2.4 – Réunions

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

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

01.07.2.5 – Présidence

La Commission de Conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement par un délégué du collège employeur et par un délégué du collège salarié.

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

01.07.2.6 – Délibérations

Les délibérations de la Commission de Conciliation ne sont pas secrètes.

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

TITRE II

Droit syndical et liberté d'opinion

02.01 - Principes généraux

02.01.1 - Liberté syndicale

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

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

02.01.2 - Liberté d'opinion

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

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés. Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

02.01.3 - Exercice du droit syndical

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

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux Syndicats représentatifs ou signataires, lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

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

02.02 - Activités syndicales

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

02.02.1 - Collecte des cotisations

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

02.02.2 - Affichage des communications syndicales

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

02.02.3 - Diffusion des publications syndicales

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale visés au 4^e alinéa de l'article L. 412-8 du code du travail aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieu et heure de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

02.02.4 – Local

02.02.4.1 - Établissements de plus de 200 salariés

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

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

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

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

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

02.02.4.2 - Établissements de moins de 200 salariés

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

02.02.5 - Assemblées de personnels

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

- dans la mesure du possible, les horaires de services seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles ;
- chaque section syndicale constituée peut faire appel à un représentant de l'organisation dont elle relève, représentative sur le plan national ou signataire de la convention ;
- ce représentant pourra accéder au local et assister la section dans sa réunion après en avoir informé l'employeur ou son représentant.

02.03 - Délégués syndicaux

02.03.1 - Crédit d'heures mensuel

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

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

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

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

- 10 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés,
- 15 heures par an dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés.

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

02.03.2 - Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés et quelle que soit l'importance de l'entreprise bénéficient des mesures de protection légales établies à l'article L. 412-18 du code du travail.

02.03.3 - Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entreprise ou de l'établissement au titre desquels il 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 FEHAP et les organisations signataires de la présente convention,

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

02.04.1 - Participation aux congrès et assemblées statutaires

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

02.04.2 - Exercice d'un mandat syndical électif

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

02.04.3 - Représentation dans les dispositifs paritaires nationaux ou régionaux conclus entre la FEHAP 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 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 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

02.05.1 - Rappel des dispositions légales

Sont considérés comme période 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 soit par des centres agréés dont la liste est fixée par arrêté.

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

02.05.2 - Indemnisation partielle

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

02.06 - Interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

02.07 - Contentieux

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

02.08 - Droit d'expression

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

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

TITRE III

Institutions représentatives du personnel

03.01 - Délégués du personnel

03.01.1 - Mise en place

Les délégués du personnel sont élus dans tous les établissements où sont occupés au moins onze salariés. Les modalités de détermination des effectifs des établissements, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

03.01.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.01.3 - Nombre de délégués

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

03.01.4 - Organisation des élections

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

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

Il en sera également ainsi lorsque l'employeur ou son représentant estimera devoir prendre l'initiative de la mise en place de délégués du personnel, initiative dont à cette fin il informera - à défaut de sections syndicales dans l'entreprise - les Unions Départementales des Organisations Syndicales de salariés représentatives au plan national.

03.01.5 - Protection légale

Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales établies aux articles L. 425-1 et suivants du Code du Travail.

03.01.6 - Attributions et pouvoirs des délégués du personnel

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision.

03.01.7 - Utilisation des heures de délégation

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

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

À 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 - Comité d'entreprise

03.02.1 - Mise en place

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

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

03.02.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

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

03.02.3 - Composition et fonctionnement du comité d'entreprise

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

03.02.4 - Organisation des élections

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

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

03.02.5 - Protection légale

Les membres de la délégation du personnel au comité d'entreprise bénéficient des mesures de protection légales établies aux articles L. 436-1 et suivants du Code du Travail.

03.02.6 - Attributions du comité d'entreprise

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

Chaque année, le comité d'entreprise est informé sur le budget prévisionnel et sur le compte de résultats. Les membres des comités d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

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.

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

À 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 informé, 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.

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 ou renouvelé par suite d'une carence, les délégués du personnel, dans l'attente de la mise en place d'un Comité d'Entreprise, exercent les attributions du comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ils bénéficient, à ce titre, d'un crédit d'heures fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les délégués du personnel peuvent - dans leurs réunions avec l'employeur ou son représentant - se faire assister de représentants que les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national auront désignés dans les mêmes conditions qu'au Comité d'Entreprise.

03.03 - Comité d'établissement et comité central d'entreprise

03.03.1 - Comité d'établissement

03.03.1.1 - Mise en place

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

03.03.1.2 - Composition et fonctionnement

La composition et le fonctionnement des Comités d'Établissement sont identiques à ceux des Comités d'Entreprise.

03.03.1.3 – Attributions

Les Comités d'Établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles : ils peuvent cependant confier au Comité Central d'Entreprise la gestion d'activités communes.

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

03.03.1.4 – Ressources

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

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

03.03.1.5 - Carence du comité d'établissement – Conséquences

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

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'Établissement sont mis en place conformément à l'article 03.03.1 ci-dessus, il est en outre mis en place - au niveau de l'entreprise - un Comité Central d'Entreprise.

03.03.2.2 - Composition – Fonctionnement

La composition et le fonctionnement du Comité Central d'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'établissement conventionnel et conseil d'entreprise

03.04.1 - Mise en place

Un Conseil d'Établissement est mis en place dans tout établissement comptant moins de cinquante salariés et dans lequel un Comité d'Établissement n'a pu donc être constitué mais dans lequel des délégués du personnel ont été élus.

Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins cinquante salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de 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'Établissements conventionnels dans lesdits établissements.

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

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

03.04.2 – Composition

Le Conseil d'Établissement conventionnel est composé de l'employeur ou de son représentant et des délégués du personnel titulaire(s) et suppléant(s) : il en est de même du Conseil d'Entreprise. Il pourra - par accord entre l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel - se faire assister des délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise.

03.04.3 – Attributions

03.04.3.1 - Attributions d'ordre économique

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

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

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

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

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

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

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

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

03.04.3.2 - Attributions d'ordre social et culturel

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

03.05 - Information particulière

Les employeurs ou leurs représentants doivent indiquer annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement ou au conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel ou, à défaut, aux délégués du personnel les éléments suivants :

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

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

03.06 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

03.06.1 - Mise en place

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

03.06.2 - Composition et fonctionnement

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

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

03.06.3 – Attributions

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

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

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

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

03.06.4 - Crédits d'heures

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient - pour l'exercice de leurs fonctions - de crédits d'heures conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.06.5 – Moyens

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

03.06.6 – Formation

03.06.6.1 - Établissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

03.06.6.2 - Établissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les représentants du personnel à ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions ci-après :

- Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont autorisés, sur justification, à s'absenter de leur poste de travail dans la limite d'une journée de travail par an et par représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, afin de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre des priorités de formation déterminées par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
- Lorsqu'un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail n'utilise pas ce jour de formation, celui-ci peut être utilisé par un autre membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail avec l'accord de ce dernier.
- Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés.
- Le financement de cette formation est pris en charge par l'Établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur ou son représentant et les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans les Établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

CHAPITRE 2

Conclusion et modification du contrat de travail

TITRE IV

Recrutement

04.01 - Principe

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

04.02 - Les différents types de contrat

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 (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Le contrat de travail doit comporter les informations suivantes :

- ❖ la date d'entrée,
- ❖ la convention collective appliquée dans l'établissement,
- ❖ le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées,
- ❖ le cas échéant, la qualité de cadre,
- ❖ le lieu où les fonctions seront exercées,
- ❖ la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée,
- ❖ la durée de la période d'essai,
- ❖ le classement du métier exercé dans le regroupement de métiers, les fonctions afférentes, la filière correspondante et les conditions d'évolution de carrière ;
- ❖ la rémunération brute mensuelle y compris les primes et indemnités conventionnelles,
- ❖ les régimes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance ainsi que les taux et répartitions des cotisations,

04.04 - Modification du contrat de travail

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

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

L'employeur ou son représentant est tenu :

- ❖ au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
 - de déclaration préalable à l'embauche,
 - d'affichage.
- ❖ à l'information du salarié sur :
 - la convention collective,
 - les accords d'entreprise qui existent, le cas échéant,
 - le règlement intérieur affiché dans les conditions légales et réglementaires,
 - les conditions d'attribution de la prime décentralisée,
 - les notes de service.
- ❖ à la consultation des institutions représentatives du personnel lorsque celle-ci est requise.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur ou son représentant conserve le choix du recrutement. Toutefois, il en informera le personnel : les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

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

04.05.2 - Les obligations du salarié

Le salarié est tenu :

- ❖ de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé, tel que, le cas échéant :
 - le diplôme,
 - les certificats de travail,
 - un extrait du casier judiciaire,
 - le permis de conduire,
 - le(s) assurance(s),
- ❖ de se soumettre à la visite médicale d'embauche,
- ❖ de justifier des vaccinations obligatoires ou de s'y soumettre.

04.06 - Période d'essai

04.06.1 - Durée

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

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

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

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

04.06.2 - Rupture

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

CHAPITRE 3

Conditions d'exécution du contrat de travail

TITRE V

Emploi - Durée et conditions de travail - Discipline

05.01 - Emploi

05.01.1 - Affectation du salarié à un poste

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

05.01.2 - Changement d'affectation

L'employeur ou son représentant peut procéder à toutes mutations nécessitées par les besoins du service. Les salariés ainsi mutés seront réintégrés dans leur poste habituel par priorité quand la cause de leur déplacement aura disparu. Sauf dans le cas où la mutation sera motivée par une faute grave ou par incapacité professionnelle, elle ne pourra entraîner une réduction du salaire des intéressés ni modifier leur classement.

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

05.01.3 - Emploi du temps

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

L'employeur ou son représentant se réserve le droit de les modifier suivant les besoins de l'établissement. En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre salarié de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

05.02 - Devoirs particuliers des salariés

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 aucun objet de quelque nature que ce soit sans autorisation ;
- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

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

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.

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

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

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

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

05.04 - Durée du travail (Voir accord du 1er avril 1999, avenant n° 99-01 du 2 février 1999 et avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000 sur la durée du travail)

05.04.1 - Principe

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée sur la base de 39 heures par semaine par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater qu'en raison de l'évolution des techniques médicales et des modifications des conditions de travail survenues depuis 1937, la durée de présence correspond, sauf cas particuliers, à la durée de travail effectif.

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

05.04.2 - Dispositions conventionnelles spécifiques pour le travail de nuit

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

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

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

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

05.05 - Conditions de travail

05.05.1 - Principes généraux

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

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer la continuité des

soins, la sécurité et le bien-être des malades et des pensionnaires pendant la nuit, les dimanches et jours fériés.

05.05.2 - Repos hebdomadaire

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

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

05.05.3 - Tableau de service

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

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

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

05.05.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

05.05.5 - Amplitude

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

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'organisation du travail adoptée ne peut porter à plus de onze heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de douze heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

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

05.05.6 - Femmes enceintes

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

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

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

05.06 - Heures supplémentaires

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX 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

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

- 25 % de la 79^e heure à la 94^e heure par deux semaines consécutives ;
- 50 % au-delà de la 94^e heure par deux semaines consécutives ;
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés étant précisé, d'une part, que les heures supplémentaires de nuit donnant droit à la majoration de 100 % ci-dessus indiquée sont les heures supplémentaires effectuées de 22 heures à 6 heures, d'autre part, que les majorations pour heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés ne se cumulent pas avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et jours fériés.

Sont bénéficiaires de la majoration de 100% prévue ci-dessus les salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est inférieur ou égal au coefficient 493. Les salariés dont le coefficient de base conventionnel (majoré de l'ancienneté) est supérieur à 493 doivent percevoir une majoration limitée à celle dont bénéficient les salariés classés au coefficient 493.

05.06.3 - Repos compensateur de remplacement

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

05.06.4 - Repos compensateur de droit commun

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

05.07 - Heures de permanence

(Voir aussi le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001)

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XX de la présente convention. Elles ne le sont non plus dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de l'application des dispositions du sous-titre E.5.

05.07.1 - Permanence dans l'établissement

05.07.1.1 - Principe

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

05.07.1.2 - Limitation

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

05.07.1.3 - Rémunération du temps de permanence

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

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié:
 - 1 heure de permanence = 30 minutes de travail au tarif normal ;
- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
 - 1 heure de permanence = 1 heure de travail au tarif normal.

05.07.1.4 - Rémunération du travail effectué

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

05.07.2 - Permanence à domicile dans l'établissement

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

Dans ce cas, il sera appliqué aux personnels susvisés les dispositions de l'article 05.07.3.2 et 05.07.3.3.

05.07.3 - Permanence à domicile

05.07.3.1 - Principe

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

05.07.3.2 - Limitation

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

05.07.3.3 - Rémunération du temps de permanence à domicile

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

- heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié:
 - 1 heure de permanence = 15 minutes de travail au tarif normal ;
- heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés :
 - 1 heure de permanence = 20 minutes de travail au tarif normal.

05.07.3.4 - Rémunération du travail effectué

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

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

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

Sous-titre : E.5

Le présent sous-titre n'est applicable que dans les établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et dans les établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix de son application. Il précise, notamment, les dispositions qui sont applicables aux lieux et places des articles 05.04 et 05.05 de la convention.

E.05.01 - Durée et conditions de travail

E.05.01.1 - Durée du travail

La durée du travail est fixée, sur la base de 39 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf pour certains emplois expressément visés par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, la durée de présence, exception faite des périodes de repos fixées par l'horaire, est équivalente à 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'établissement ou du conseil d'établissement conventionnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux principes et dispositions ci-après.

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social à temps plein ou à temps partiel et de la nécessité d'assurer leur continuité ainsi que la sécurité et le bien-être des malades, des pensionnaires, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

E.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

- a. Établissements 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. Établissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile :
le repos hebdomadaire est fixé à 4 jours par quatorzaine dont au moins deux jours consécutifs. Ils bénéficieront au minimum de deux dimanches par cinq semaines.

E.05.01.2.3 - Tableau de service

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

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

E.05.01.2.4 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue.

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

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

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

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

E.05.01.2.5 - Amplitude de la journée de travail

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

- a. Établissements fonctionnant en externat et semi-internat :
l'organisation du travail adoptée ne peut en principe porter à plus de 10 heures l'amplitude de la journée de travail. Il peut cependant en être différemment dans certains cas notamment en ce qui

concerne les personnels assurant le ramassage des enfants et adolescents.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures.

- b. Établissements fonctionnant en internat et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile :
- l'amplitude de la journée de travail est en principe de 12 heures et peut être portée à 14 heures dans la limite de 5 jours par quatorzaine.

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 :

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

E.05.02 - Heures de permanence (Voir aussi le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001)

E.05.02.1 - Heures de permanence (surveillance de nuit)

E.05.02.1.1 - Principe

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

Les personnels concernés sont :

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

E.05.02.1.2 - Rémunération

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

E.05.02.2 - Heures supplémentaires ou de permanence (surveillance de nuit) et durée quotidienne du travail

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

Sous-titre : M.5

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

M.05.01 - Durée et conditions de travail

M.05.01.1 - Durée du travail

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

En outre, les médecins visés au titre XX de la convention pourront être appelés à assurer des gardes dans l'établissement ou par astreintes à domicile : les conditions dans lesquelles ces travaux supplémentaires pourront leur être demandés et seront rémunérés sont précisés à l'article M.05.02 de la convention.

Compte tenu de la durée du travail rappelée au 1^{er} alinéa du présent article d'une part et du nombre maximum des gardes et astreintes précisé à l'article M.05.02 d'autre part, les Conseils d'Administration devront s'assurer le concours des médecins en nombre suffisant en faisant appel, si besoin, à des médecins de l'extérieur.

M.05.01.2 - Conditions de travail

M.05.01.2.1 - Principes généraux

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

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

M.05.01.2.2 - Repos hebdomadaire

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

M.05.01.2.3 - Femmes enceintes

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

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

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

M.05.02 - Gardes dans l'établissement, astreintes à domicile et appels exceptionnels

M.05.02.1 - Gardes dans l'établissement

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

M.05.02.1.1 - Principe - Limitation

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

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

M.05.02.1.2 - Rémunération

Les médecins visés au titre XX de la présente convention percevront pour chacune des gardes prévues à l'article M.05.02.1.1 ci-dessus, une rémunération forfaitaire égale à 29 points convention collective nationale du 31 octobre 1951 tels que définis à l'article A1.5.4.1.

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 (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

M.05.02.2.1 - Principe - Limitation

Les médecins visés au titre XX de la présente convention peuvent être appelés à assurer - en sus de la durée normale de travail - des gardes par astreinte à domicile dans les limites ci-après précisées :

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

M.05.02.2.2 - Rémunération

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

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

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

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

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

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

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

M.05.02.5.1 - Plafonnement du nombre cumulé des gardes et astreintes

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

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

M.05.02.5.2 - Plafonnement mensuel des indemnités et rémunérations forfaitaires pour gardes, astreintes et appels exceptionnels

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

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

TITRE VI

Hygiène et sécurité

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

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

06.01 - Médecine du travail et protection des salariés

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

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

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

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

06.02 - Installations sanitaires

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

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

06.03 - Tenues de travail

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

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

06.04 - Prévention des risques

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

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

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

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

06.05 - Travailleurs handicapés

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

06.06 - Sécurité

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

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

TITRE VII

Promotion sociale - Formation permanente

07.01 - Plan de formation

07.01.1 - Élaboration 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 - Congé individuel de formation

07.02.1 - Demande d'un congé individuel de formation

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

07.02.2 - Consultation des Institutions Représentatives du Personnel

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

07.03 - Financement de la formation

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

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

07.04 - PROMOFAF

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

- comme fonds d'assurance-formation par arrêté ministériel du 23 octobre 1972 renouvelé le 24 juin 1980, le 6 janvier 1982, modifié par accord le 11 mai 1990 ;
- comme OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) par arrêté ministériel du 12 avril 1983 renouvelé le 22 mars 1995 ;
- comme OPCA (fonds d'assurance-formation pour les entreprises de plus et moins de 10 salariés et pour recueillir les fonds de l'alternance), agrément du 22 mars 1995.

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

CHAPITRE 4

Rémunération

TITRE VIII

Détermination de la rémunération

08.01 – Dispositions générales

08.01.1 - Principes

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 métiers ;
- 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 ;

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

- le salaire de base est obtenu en appliquant au coefficient de base conventionnel la valeur du point ;
- à ce salaire de base, est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 % ;
- les cadres visés à l'article A2.1 bénéficient, en outre, d'une majoration spécifique de 1 % par an dans la limite de 20 %, calculée sur le salaire de base défini ci-dessus ;
- à la rémunération déterminée comme indiqué ci-dessus, peuvent s'ajouter, le cas échéant, les primes, indemnités et avantages spéciaux prévus en annexe à la présente convention. Les salariés bénéficiaires des primes fonctionnelles définies aux annexes à la présente convention ne peuvent en bénéficier à plus d'un titre ;
- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité de carrière qui a pour objet de garantir à chaque salarié, pour la totalité de la carrière lui restant à parcourir, une rémunération totale égale à celle qui aurait été la sienne sur cette même période dans l'ancien dispositif conventionnel ;
- est ajoutée, le cas échéant, une indemnité différentielle destinée à maintenir en euros courants, au moment du reclassement, le niveau de rémunération acquis au dernier mois complet précédant l'application de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 rénovée, dès lors que ce résultat ne serait pas atteint en tenant compte des nouveaux éléments de rémunération et de l'indemnité de carrière.

08.01.2 - Valeur du point

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

08.01.3 - Rémunération des jeunes de moins de 18 ans

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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° II à la présente convention.

Seuls les salariés classés dans les métiers visés à l'article A2.3 de l'annexe n° II à la présente convention sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, de la seule application des dispositions de l'article 36 de l'annexe n° 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

(Résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

08.01.6 - Ancienneté

08.01.6.1 - Modalités de calcul

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

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

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

08.01.6.3 - Salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté acquise dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

08.02 - Classement conventionnel

08.02.1 - Classement conventionnel à l'embauche

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

08.02.1.1 - Reprise d'ancienneté professionnelle

08.02.1.1.1 - Principe (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

- Ancienneté acquise dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans des établissements appliquant la présente Convention :
 - reprise de l'ancienneté à 100 %.
- Autre ancienneté acquise respectivement dans les différents emplois ou fonctions de la profession :
 - reprise de l'ancienneté à 75 %.

Seuls pourront être pris en considération les services accomplis soit après l'obtention du diplôme professionnel ou l'examen de récupération, soit postérieurement à la date fixée par le texte légal ou réglementaire autorisant l'exercice de la profession, soit après la reconnaissance de la qualification. Lorsque cette ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions, il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

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

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

08.02.1.1.2 - Exception

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)
Les salariés auxquels a été attribué un coefficient de référence supérieur à celui qui est prévu pour leur métier, ou qui bénéficient d'avantages particuliers non prévus à titre obligatoire par la Convention Collective, ne pourront se prévaloir des dispositions qui précèdent, sauf à renoncer expressément aux mesures particulières dont ils ont été l'objet.

08.02.1.2 - Reprise de la majoration spécifique aux cadres

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)
Pour l'attribution de la majoration spécifique, il sera tenu compte des services accomplis dans des fonctions de même nature dans le même établissement, dans un établissement dépendant du même employeur ou dans les établissements appliquant la présente convention.

08.02.2 – Promotion (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25/3/02, agréé par arrêté du 6/1/03, JO 14/1/03)

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

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

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

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

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

08.03 - Indemnités

08.03.1 - Principe

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

08.03.2 - Indemnité différentielle de remplacement (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Si, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur ou son représentant est amenée à déplacer pendant plus de quinze jours un employé d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont habituellement confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié d'une catégorie professionnelle supérieure, il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant toute la durée du remplacement, une indemnité différentielle dont le montant sera fixé dans les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agira d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre les coefficients de base conventionnel des deux salariés intéressés ;
- lorsqu'il n'en sera pas ainsi, il est au moins égal à la moitié de cette différence.

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

Il n'est pas dû non plus pour les remplacements d'agents en congés payés.

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

08.03.3 - Cas particuliers (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25/3/02, agréé par arrêté du 6/1/03, JO 14/1/03)

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

08.04 - Modalités de paiement et bulletins de salaire

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

CHAPITRE 5

Congés

TITRE IX - Congés payés

09.01 - Ouverture du droit à congé

09.01.1 - Année de référence

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

09.01.2 - Travail effectif

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

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

09.02 - Durée des congés

09.02.1 - Calcul des congés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

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

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

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

09.02.2 - Détermination du travail effectif

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

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

09.02.3 - Réduction de durée des congés

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

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

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

09.03 - Prise du congé

09.03.1 - Période de congé

La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1^{er} mai au 31 octobre.

Toutefois, les salariés pourront être autorisés à prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être

motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

09.03.2 - Report des congés payés

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

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

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant en fonction des critères prévus à l'article 09.03.3,
- soit compensé par une indemnité compensatrice :
 - si l'absence se prolonge au-delà,
 - par accord entre les parties,
 - en cas de rupture du contrat de travail, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.

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

09.03.3 - Ordre et date des départs

Le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels, après avis des délégués du personnel. Le comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

L'ordre des départs est arrêté en tenant compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des charges de famille :
 - il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public,
 - des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé simultané ;
- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.

09.03.4 - Fractionnement des congés

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

09.03.5 - Congés payés et maladie

09.03.5.1 - Maladie à la date du début du congé

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

09.03.5.2 - Maladie pendant le congé

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

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

09.04 - Rémunération des congés

09.04.1 - Indemnité de congés payés

Il est versé au salarié en congé une indemnité de congé égale au montant de la rémunération qu'il aurait

perçue pendant la période de congé s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement.

Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il devra être fait application, au lieu et place des dispositions ci-dessus, de celles édictées au 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 223-11 du Code du Travail.

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

09.04.2 - Indemnité compensatrice de congés payés

a) Cas général :

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

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

b) Cas particulier :

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

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

09.05 - Congés payés exceptionnels

09.05.1 - Champ d'application

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 prévus à l'article 09.03.4 de la présente convention.

CHAPITRE 6

Autres congés et suspension du contrat de travail

TITRE X

Dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail

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

10.01 - Les divers cas de suspension du contrat de travail

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

- congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie. Toutefois, celle-ci peut, dans certains cas, entraîner sa rupture (article 15.02.1.3),
- congés maternité et d'adoption et congé parental d'éducation,
- congé du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle : le contrat est suspendu dans les conditions légales. Le congé du salarié victime d'un accident de trajet est assimilé au congé du salarié victime d'un accident de travail. Le contrat est également suspendu, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé, lequel bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle,
- congés pour accomplissement du service national, maintien ou rappel sous les drapeaux et autres congés pour obligations militaires prévus à l'article 11.04 de la présente convention,
- congés exceptionnels pour convenances personnelles prévus à l'article 11.05 quand ils ne sont pas imputés sur les congés payés annuels et congés sans solde prévus à l'article 11.06 de la présente convention,
- congé de formation économique, sociale et syndicale et congé de formation des cadres pour la jeunesse,
- congé de formation prévu aux articles L. 900-3, L. 931-1, L. 931-1-1 et suivants du Code du Travail.

10.02 - Les conséquences 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 de travail 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 de trajet ou maladie professionnelle comporte une clause de renouvellement, l'employeur ou son représentant ne peut refuser le renouvellement.

10.03 - Reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle

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 oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

TITRE XI

Congés de courte durée

11.01 - Jours fériés

11.01.1 - Énumération

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

11.01.2 - 1^{er} mai

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

11.01.3 - Autres jours fériés

11.01.3.1 - Chômage

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

11.01.3.2 - Repos compensateur

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

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

11.01.3.3 - Indemnité compensatrice

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

11.01.3.4 - Salariés à temps partiel

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

11.02 - Congé pour soigner un enfant malade

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

Cette autorisation d'absence est limitée à quatre jours par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants.

Pour les enfants reconnus handicapés par la Commission Départementale d'Éducation Spéciale, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans.

Ces absences autorisées sont rémunérées comme temps de travail effectif.

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

11.03 - Congés pour événements familiaux

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

— décès du conjoint :	5 jours
— décès d'un enfant :	3 jours
— décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre ou d'une bru, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur du conjoint :	2 jours
— mariage d'un enfant :	2 jours
— mariage d'un frère ou d'une soeur :	1 jour
— mariage de l'agent :	5 jours

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

— naissance d'un enfant : 3 jours

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 date de naissance.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par la production d'un certificat de concubinage notoire.

11.04 - Congés pour obligations militaires

11.04.1 - Congés en vue de subir les épreuves de sélection

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

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

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

11.05 - Congés 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 - Congés ou réduction d'activité à 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 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 son représentant par pli recommandé 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.

À 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 pli recommandé avec accusé de réception, au moins

quinze jours avant la date souhaitée pour son retour.

11.07 - Congé sabbatique

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

TITRE XII

Congé de maternité ou d'adoption - Congé parental

12.01 - Congé de maternité ou d'adoption

12.01.1 - Congé de maternité

12.01.1.1 - Durée

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

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

Les périodes de grossesse et de couches pathologiques, dans les limites prévues par les dispositions légales et réglementaires, sont assimilées au congé de 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 oeuvre d'Adoption autorisée confie un enfant au moins, en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires.

12.01.2.2 - Maintien du salaire

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

12.01.3 - Réintégration dans l'emploi

À 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 - Congé parental d'éducation et période d'activité à 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 pli recommandé 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 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'activités 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

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

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

12.02.4 - Réouverture des droits à indemnisation

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

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

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

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

TITRE XIII

Congés de maladie, rente invalidité et capital-décès

13.01 - Congés 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^e du Code de la Sécurité Sociale mais, en cas d'hospitalisation, elles sont versées dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail. Cette condition de perception des indemnités journalières est supprimée pour le salarié, invalide de 1^{er} 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 son représentant un certificat notifiant la décision de l'organisme d'Assurance-Maladie.

Elles cessent d'être servies :

- soit lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières prévues à l'article L. 323-1 2^e 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 douze 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^e du Code de la Sécurité Sociale.

La durée de reprise de travail réouvrant droit à indemnisation complémentaire est fixée à douze 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^e 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 la longue maladie

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^{er} 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 (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 l'agent malade perçoive - compte tenu des indemnités journalières dues par la Sécurité Sociale - l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.

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

Lorsque les indemnités complémentaires ne sont pas versées pendant les trois premiers jours, il sera - à l'occasion de chaque absence pour maladie - déduit de l'indemnisation complémentaire nette calculée comme indiqué ci-dessus une somme égale à 3/30 du salaire net mensuel (hors prime décentralisée) du salarié concerné.

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

13.01.3 - Indemnités en cas de licenciement pour maladie

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

13.02 - Contre-visite médicale

13.02.1 - Visite médicale de contrôle

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

Le contrôle peut s'exercer soit au cabinet médical, soit au domicile.

Lorsqu'il s'exerce au domicile du salarié, le contrôle médical ne peut avoir lieu qu'en dehors des heures de sortie autorisées et après neuf heures et avant vingt heures.

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

13.02.2 - Suite de la visite médicale de contrôle

À 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 agréé ce choix -. Lors de ce recours, le salarié peut se faire accompagner de son médecin traitant.

13.03 - Rente invalidité

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 aura - après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel - adhéré, une rente complémentaire qui aura pour effet de leur assurer un revenu égal :

- en cas d'invalidité 1^{re} catégorie : à 50% de leur dernier salaire brut actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point,
- en cas d'invalidité 2^e catégorie ou 3^e 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 les cas où une telle reconstitution est conventionnellement prévue, actualisé en fonction de l'évolution de la valeur du point Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

13.04 - Capital-décès

Lorsqu'un salarié en activité décède de maladie (ou de longue maladie) ou se voit attribuer une rente invalidité de 3^e catégorie, la Caisse de Prévoyance à laquelle son employeur 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 par suite d'un accident de la vie courante, la Caisse de Prévoyance à laquelle son employeur aura adhéré versera à ses ayants droit un capital-décès dont le montant est égal au double de celui qui leur serait versé si le décès était consécutif à une maladie.

13.05 - Financement du régime de prévoyance

La charge correspondante est supportée :

- en ce qui concerne la maladie et l'affection de longue durée : en totalité par l'employeur ou son représentant,
- en ce qui concerne l'invalidité et le décès : pour moitié par l'employeur ou son représentant et pour moitié par les salariés.

TITRE XIV

Accidents de travail, maladies professionnelles, rente incapacité et capital-décès

14.01 - Accidents de travail et maladies professionnelles

14.01.1 - Principe

En cas d'arrêt de travail dû à un accident de 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 de travail

Pour avoir droit aux indemnités complémentaires, les salariés doivent :

1. avoir été victimes d'un accident de travail au sens des articles L. 412-1 ou L. 412-2 du Code de la Sécurité Sociale, ledit accident de travail devant avoir un lien avec l'entreprise ;
2. avoir droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale en cas d'accident de 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

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

14.02 - Extension

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

14.03 - Disposition particulière

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

14.04 - Rente incapacité

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

Le service par la Caisse de Prévoyance de la rente complémentaire ci-dessus définie cesse lorsque cesse le service par la Caisse de Sécurité Sociale de la rente d'incapacité elle-même.

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

14.05 - Capital-décès

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

14.06 - Financement

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

CHAPITRE 7

La rupture du contrat de travail

TITRE XV

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

15.01 - Démission

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

Toutefois, conformément aux dispositions légales et réglementaires, « les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture. De même, le salarié peut, dans les conditions légales et réglementaires, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sans être tenu de respecter le préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

15.02 - Licenciement

15.02.1 - Règles générales

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

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

15.02.1.1 - Licenciement pour absence de notification d'absence

Toute absence du salarié doit être notifiée et motivée à l'employeur ou de 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 pli recommandé 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 comme il est dit à l'article 15.02.1.1 ci-dessus ou arrêtées en accord avec l'employeur ou son représentant.

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

- a. absences prévues expressément aux Titres 7 et 9 à 14 de la présente Convention : elles doivent s'inscrire dans le cadre même établi par la Convention et, s'il y a lieu, dans les limites de durée prévues par celle-ci ou autrement,
- b. absences motivées par l'accomplissement du service national (durée légale ou extra-légale) ou de périodes militaires obligatoires : leur durée ne peut excéder les limites imposées par l'autorité militaire,
- c. absences dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (tel que : sinistre du domicile du salarié, accident ou maladie de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants) : la durée doit correspondre à l'événement et ne saurait en tout cas excéder huit jours.

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

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

- a. En règle générale, une absence de moins de six mois pour maladie ne pourra entraîner le licenciement de l'agent concerné.
Il ne pourra en être autrement que dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement d'un établissement ou d'un service, il apparaîtra indispensable de remplacer effectivement un salarié malade et impossible de recourir, en ce qui le concerne, à un remplacement provisoire.
- b. Il pourra être procédé au licenciement d'un salarié absent pour maladie à partir du moment où son absence aura excédé une durée continue de six mois.
Il en sera de même à partir du moment où ses absences répétées auront excédé, pendant une période de douze mois consécutifs, une durée de cent quatre-vingts jours.

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

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

- a. Licenciement au cours des périodes de suspension
Au cours des périodes de suspension dues à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle et, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle visé au 4^e alinéa de l'article 10.01 ci-dessus, 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 deuxième point de l'article 10.01 ci-dessus, 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 information préalable du comité d'entreprise, ou du conseil d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel qui pourront présenter toutes observations susceptibles de modifier les décisions envisagées.

15.02.1.6.2 - Conditions

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

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

15.02.1.6.3 - Priorité de réembauchage

Le personnel licencié dans ce cadre conserve dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires une priorité de réembauchage. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

15.02.2 - Préavis

15.02.2.1 - Durée

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

- a. En cas de démission :
 - o En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :
 - un mois pour les non-cadres,
 - deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
 - trois mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, qui comptent plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non-cadre au service de la même entreprise.
- b. En cas de licenciement :
 - o Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave le salarié a droit :
 - s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de :
 - un mois pour les non-cadres,
 - quatre mois pour les cadres.
 - s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de :
 - deux mois pour les non-cadres,
 - quatre mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
 - six mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715.

15.02.2.2 - Préavis et recherche d'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 son représentant de l'exécution du travail pendant le préavis ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, 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 salarié.
- c. Inobservation du préavis par le salarié licencié :

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du préavis, résilier son contrat de travail dans les vingt-quatre heures ; l'employeur ou son représentant ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du préavis et la date réelle du départ du salarié licencié.
- d. Impossibilité d'exécuter le préavis :

En cas d'impossibilité pour le salarié démissionnaire ou licencié d'exécuter en totalité ou en partie le préavis en raison notamment de son état de santé, le préavis - ou la partie de préavis - non exécuté sera censé avoir été effectué mais ne sera pas payé à tout le moins en tant que tel.

Toutefois, quand - par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - le licenciement est prononcé par application du 2^e 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 délai-congé égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la durée du préavis auquel il a droit en fonction de son ancienneté, telle que précisée à l'article 15.02.2.1 b) de la présente Convention.

15.02.3 - Indemnité de licenciement

15.02.3.1 - Indemnité de licenciement des salariés non-cadres

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

15.02.3.2 - Indemnité de licenciement des cadres

(Modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

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

15.02.3.3 - Plafond

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

- 15.02.3.4 – Cas particuliers des accidents du travail et maladies professionnelles.

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

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé par application du 2^e alinéa de l'article 15.02.1.4 - b) de la présente convention, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle lui est plus favorable.

15.03 - Retraite

15.03.1 - Départ à la retraite

15.03.1.1 - Mise à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de son représentant en raison de l'âge du salarié ne constitue pas un licenciement mais la mise à la retraite, dès lors que le salarié concerné est :

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

15.03.1.2 - Départ volontaire à la retraite

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de son âge ne constitue pas une

démission mais le départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause est âgé d'au moins 60 ans.

15.03.1.3 – Préavis (Modifié par avenant n° 2002-02 du 25/3/02, agréé par arrêté du 6/1/03, JO 14/1/03)

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

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

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 (article 15.02.2.1 a).

15.03.2 - Allocation de départ à la retraite

15.03.2.1 - Conditions d'attribution

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés aux articles 15.03.1.1 et 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins de travail effectif ou assimilé au titre d'un ou plusieurs contrat(s) dans l'établissement ou dans les établissements dépendant du même employeur.

15.03.2.2 - Montant

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 15 ans de travail effectif ou assimilé : à un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les cadres ;
- de 15 à 19 ans de travail effectif ou assimilé : à trois mois de salaire ;
- de 19 à 22 ans de travail effectif ou assimilé : à quatre mois de salaire ;
- de 22 à 25 ans de travail effectif ou assimilé ; à cinq mois de salaire ;
- de 25 ou plus de travail effectif ou assimilé : à six mois de salaire.

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

Pour les salariés comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel, dans le cadre de la préretraite progressive prévue par l'article L. 322-4-3° du code du travail, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base de l'horaire à temps plein.

De même, pour les salariés dont la durée du temps de travail a été réduite du fait de la reconnaissance de leur inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, le salaire permettant de calculer l'allocation de départ à la retraite sera reconstitué sur la base du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient poursuivi leur activité sans réduction du temps de travail.

15.03.3 - Affiliation à une institution de retraite complémentaire

Quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, les salariés âgés de moins de 65 ans doivent être affiliés dès le premier jour à une institution de retraite complémentaire autorisée par le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

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

15.03.4 - Cadres et agents de maîtrise

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

TITRE XVI

Cessation du contrat de travail à durée déterminée

16.01 - Cessation à l'échéance du terme

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

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

16.02 - Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu par anticipation que dans les cas limitativement énumérés par les dispositions légales et réglementaires.

Le non-respect, par l'une des parties, des dispositions qui précèdent ouvre droit, pour l'autre partie, à des dommages-intérêts dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires.

16.03 - Indemnité de fin de contrat

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

TITRE XVII

Modification de la situation juridique de l'employeur et changement de lieu de l'établissement

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, cession, fusion, transformation, ou de changement de lieu de l'établissement, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE 8

Divers

TITRE XVIII

Logement éventuel 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 d'embauche prévoit la gratuité du logement - aux conditions fixées dans le barème des salaires annexé à la présente Convention.

18.02 - Conditions d'attribution

Les logements sont attribués par l'employeur ou son représentant, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté.

Lorsque le nombre des occupants vient à diminuer, l'agent logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

18.03 - Logement et contrat de travail

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 3 mois.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'employeur ou son représentant est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois au maximum, à partir de la cessation effective du contrat, sera accordé au salarié pour effectuer son déménagement.

Sauf décision contraire de l'employeur ou de son représentant, la jouissance d'un logement occupé par un ménage de salariés employés tous les deux dans l'établissement cesse à la rupture du contrat de travail de l'un d'eux résultant d'un licenciement pour faute grave ou d'une démission.

18.04 - Les conditions de logement

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

18.05 - Les obligations du salarié

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 la direction par fourniture du document établi par la compagnie.

TITRE XIX

Repas du personnel

19.01 - Principe

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux par l'établissement.

Les salariés pourront prendre leur repas dans l'établissement, dans les salles à manger prévues à cet effet et aménagées selon la réglementation en vigueur, aux heures fixées par l'employeur ou son représentant.

19.02 - Conditions

Les tarifs des repas fournis aux salariés sont définis dans les accords de salaires ou les annexes à la présente convention.

Les suppléments ou régimes spéciaux, dont la délivrance ne peut constituer une obligation pour l'établissement, pourront faire l'objet de remboursements supplémentaires.

TITRE XX

Dispositions spéciales à certains médecins pharmaciens et biologistes

(Intitulé modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 /1/003, JO 14 /1/03)

20.01 - Domaine d'application

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Le présent Titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins et pharmaciens exerçant à titre permanent - à temps plein ou à temps partiel - :

- dans les établissements participant au service public hospitalier suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques ;
- dans tout autre établissement, lorsqu'un accord impliquant, à la fois les médecins et les pharmaciens, y aura été conclu en ce sens entre la direction ou son représentant et l'ensemble des personnels concernés.
Toutefois, l'application de la présente convention au(x) pharmacien(s) peut faire l'objet d'un accord spécifique.

20.02 - Travail à plein temps et activités annexes

(Complété par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé)

Dans le cadre de leur activité à plein temps, les médecins et pharmaciens 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 et pharmaciens à répondre à des appels en consultation par des médecins et pharmaciens traitants, à pratiquer certaines expertises et des activités de médecine sociale ou d'enseignement.

20.03 - Exclusions

(Complété par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé et renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Les dispositions des articles 05.04, 05.05, (durée et conditions de travail) 05.06 et 05.07 (heures supplémentaires et heures de permanence) et A.3.2, A.3.3, A.3.4.2, A.3.4.3 : ne sont pas applicables aux médecins et pharmaciens pour ce qui les concerne visés au présent titre mais, en leur lieu et place leur sont appliquées celles des articles M.05.01 et M.05.02.

20.04 - Congés spéciaux

(Article renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

20.04.1 - Congés perfectionnement scientifique

(Complété par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé et renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

20.04.2 - Congés pour périodes militaires

(Complété par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé et renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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

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

20.05 - Résiliation du contrat

(Complété par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé et renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 et pharmaciens 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 - Prévoyance - Risques professionnels

(Modifié par avenant n° 99-02 du 14 septembre 1999 agréé et renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

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 et pharmaciens devront s'assurer contre les risques résultant de l'exercice de leur art.

20.07 - Médecins assistants (Renuméroté par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

20.07.1 - Conditions d'application

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

20.07.2 - Modalités d'application

Les dispositions des articles 20.03 (Exclusions), 20.04 (Congés spéciaux), 20.06 (Prévoyance - risques professionnels) du présent titre sont applicables - pour ce qui les concerne - aux médecins assistants visés à l'article 20.07.1 ci-dessus.

20.07.3 - Fin du contrat de travail

20.07.3.1 - Fin normale du contrat de travail

Les dispositions de l'article 16.01 relatives à la fin normale du contrat de travail sont applicables aux médecins assistants.

20.07.3.2 - Fin anticipée du contrat de travail

Sauf accord des parties ou résolution judiciaire, le contrat de travail des médecins assistants ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas :

- de force majeure,
- de faute administrative grave,
- de faute médicale reconnue par la juridiction disciplinaire de l'Ordre.

20.07.3.3 - Délais de prévenance de terme du contrat

L'employeur ou son représentant doit, avant l'expiration du contrat, respecter un délai de prévenance de deux mois pour les contrats d'une durée au plus égale à deux ans et de quatre mois au-delà.

20.07.4 - Rémunération

(Renuméroté et modifié par avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Leurs rémunérations sont traitées à l'article A.1.2

Par dérogation à l'article L. 122-1 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

TITRE XXI

ACCORD DE BRANCHE CCN DU 31/10/51 RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES HANDICAPES

Avenant n° 2000-01 du 14 mars 2000 (Agréé par arrêté du 11 décembre 2000, JO 20 décembre 2000)

Préambule

La Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (FEHAP) est l'organisation employeur signataire de la convention collective du 31 octobre 1951.

Elle regroupe plus de 2 246 établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Parmi ses adhérents, elle compte plus de 300 établissements assurant aux personnes handicapées la formation professionnelle, la réadaptation, la rééducation professionnelle ou le travail protégé (CAT).

La FEHAP a décidé en assemblée générale statutaire de s'engager dès 1990 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et, à cette fin, de négocier avec les partenaires sociaux un accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 pour la période de 1991-1995, accord renouvelé pour la période 1996-2000.

L'étude du solde de l'accord en cours permet de mesurer l'effort très important réalisé par les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour atteindre l'objectif puisque, malgré le départ de 2 110 travailleurs handicapés le taux d'emploi et la pérennisation des emplois ont progressé régulièrement pour atteindre un taux d'obligation moyenne de 5,53% sans les CES et de 6,15% avec les CES.

Cette situation au 31 décembre 1999 est doublement remarquable compte tenu d'un contexte très défavorable du fait de la situation de l'emploi en général et des contraintes budgétaires conséquentes liées à la spécificité du secteur sanitaire, social et médico-social.

Malgré l'importance de l'ensemble des contraintes de ce secteur et une pyramide des âges particulièrement défavorable puisque sur les cinq ans à venir 759 bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 des établissements de la FEHAP partiront à la retraite, les signataires de l'accord de branche ont décidé de négocier un nouvel accord de branche avec pour priorité, d'une part le remplacement de ces travailleurs handicapés pour maintenir le taux d'emploi, d'autre part l'embauche supplémentaire de travailleurs handicapés notamment avec les embauches en contrats emplois jeunes et des embauches réalisées dans le cadre de l'ARTT.

Les signataires du présent accord souhaitent que celui-ci soit ouvert à d'autres fédérations employeurs du champ sanitaire, social et médico-social sans but lucratif qui demanderaient leur adhésion au présent accord, à la condition expresse qu'elles acceptent les principes fondateurs et le contenu de l'accord ainsi que les décisions du comité paritaire.

Au vu des résultats constatés au 31 décembre 1999, l'assemblée générale de la FEHAP d'avril 2000 a pris acte de la négociation engagée avec les partenaires sociaux pour le renouvellement de l'accord de branche sur la période 2001-2005.

Le présent accord a été conclu en application de la loi 87-517 du 10 juillet 1987 modifiée et notamment de l'article L. 323-8-1.

L'accord de branche vise les actions engagées par les employeurs adhérant à la FEHAP en faveur des salariés bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée en vigueur au 1^{er} janvier 2001 dans la limite du dispositif prévu dans le présent accord tant au plan technique que financier.

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

1/ - L'accord de branche concerne les adhérents de la FEHAP dans leur fonction d'employeur qui ne saurait être

confondue avec leur mission sanitaire, sociale ou médico-sociale.

2/ - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en terme d'emplois supplémentaires.

3/ - L'emploi des travailleurs handicapés se gère là ou se gère l'emploi, c'est-à-dire dans les établissements et services. Il convient donc de provoquer les prises de conscience nécessaires à l'engagement accru des établissements ou des entreprises dans une politique active d'emploi des travailleurs handicapés.

4/ - Les travailleurs handicapés sont des salariés embauchés pour leur compétence et leur capacité de travail et non pour ou malgré leur handicap. Ils bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements et services adhérents de la FEHAP, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois et règlements. Priorité sera donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée y compris pour les travailleurs handicapés titulaires de contrats emploi-solidarité ou de contrats emplois jeunes.

5/ - Les quatre plans d'actions prévus par la loi seront mis en œuvre dans l'accord et complétés par deux autres portant l'un sur le travail protégé et l'autre sur le maintien dans l'entreprise des travailleurs devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave.

6/ - Des engagements précis, mesurables, seront pris dans le présent accord et donneront lieu à une évaluation permanente. Les bilans annuels seront transmis :
- Au Ministre de l'emploi et de la solidarité, ainsi que le bilan final de l'accord.

7/ - Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements et services leurs sièges sociaux, adhérents de la FEHAP assujettis à la loi du 10 juillet 1987. Les établissements et services de moins de vingt salariés adhérents de la FEHAP bénéficient des dispositions du présent accord.

8/ - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord pourra être appréciée au niveau de l'entreprise ; cette décision, prise par l'organisme gestionnaire sera adressée par écrit au comité paritaire de l'accord avant le 31 décembre 2001 et vaudra pour la durée du présent accord de 2001 à 2005. Lorsque l'organisme gestionnaire décide de cette gestion au niveau de l'entreprise, est donc visé l'ensemble de ses établissements et de ses services, qu'ils soient adhérents ou non de la FEHAP. En revanche, ne sont bénéficiaires des actions contenues dans le présent accord que les établissements et services pour lesquels ledit organisme a adhéré à la FEHAP.

9/ - Les directions d'établissements, conformément à l'article R. 323-10 du Code du travail, doivent porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle obligatoire. Les institutions représentatives des personnels et les médecins du travail participeront à la mise en œuvre de l'accord de branche dans le cadre de leurs attributions prévues par les textes en vigueur. Dans le cadre du présent accord une information complémentaire sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera portée au bilan social.

10/ - L'accord de branche s'attachera spécialement aux mesures de préparation de l'embauche, de formation aux postes de travail, d'adaptation des postes, d'aménagement des conditions de travail, de déplacement, voire de logement, et développera des actions de prévention du handicap et de l'aggravation du handicap.

11/ - Les dispositions proposées seront financées dans le cadre de l'accord, hormis les aides prévues en la matière par les lois et règlements en vigueur, dans la limite des plafonds fixés par le comité paritaire de l'accord.

12/ - Il sera fait appel à l'ensemble des organismes compétents en la matière et particulièrement aux services du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

13/ - L'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande ; tous les outils de l'évaluation pourront être sollicités ainsi qu'éventuellement l'approche ergonomique. Ce bilan pourra être demandé dans toutes les situations visées par les plans de l'accord.

14/ - Tout organisme employeur de la branche qui sollicite l'adhésion à l'accord de branche accepte l'ensemble du dispositif tel qu'il a été agréé ainsi que les mesures adoptées par le comité paritaire de l'accord. Sa demande est soumise à l'examen du comité paritaire. Celui-ci fixe à la majorité des deux tiers les objectifs conformes à l'esprit

de l'accord de branche, au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'accord et à partir de la situation constatée dans les établissements et services adhérents de cet organisme au 31 décembre de l'année précédant son adhésion.

15/ - Le présent accord est conclu dans les conditions législatives et réglementaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée en vigueur à la date de conclusion de l'accord ; en cas de modifications de ladite loi, les signataires du présent accord pourraient être amenés à tirer toutes les conséquences de ces modifications et, le cas échéant, à décider une renégociation dudit accord.

16/ - L'examen des dossiers par le comité paritaire de l'accord est subordonné à la communication de l'avis des instances compétentes prévues par la réglementation en vigueur (CHSCT, CE, DP) chaque fois que cet avis est sollicité. Dans cet esprit, l'instance représentative du personnel compétente sera informée par l'établissement des suites données aux dossiers examinés par le comité paritaire.

17/ - Le développement du nombre de travailleurs handicapés nécessite de mettre en place des dispositifs assurant leur adaptation et leur maintien dans l'établissement.

18/ - Chaque année, les établissements ou services présenteront aux institutions représentatives du personnel compétentes un rapport précisant l'ensemble des mesures mises en œuvre par l'établissement ou service en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le présent texte, l'expression « travailleur handicapé » doit être entendue comme concernant l'ensemble des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

I. – PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL

L'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord (2001-2005) :

Pour consolider les résultats des deux premiers accords de branche et pour tenir compte des départs à la retraite des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 dans les cinq ans à venir ainsi que des incidences de la mise en œuvre de l'ARTT sur les embauches, l'objectif est, à législation constante, d'atteindre au terme de ce nouvel accord :

6 % hors CES en taux moyen d'obligation d'emploi dans les établissements et services adhérent à la FEHAP

7 % y compris les CES en taux moyen d'obligation d'emploi dans les établissements et services adhérent à la FEHAP

250 travailleurs handicapés de plus en contrat à durée indéterminée par rapport à la situation au 31 décembre 2000.

Une attention toute particulière sera apportée aux embauches de travailleurs handicapés reconnus COTOREP.

La période de référence de cinq ans s'étalera du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2005.

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

Pour ce faire, FEHAP OETH continuera à développer le partenariat avec les organismes chargés de l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre du programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

2/ - Bilan évaluation

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche ou en début de celle-ci, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan évaluation qui portera, d'une part, sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail et, d'autre part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande.

A l'issue de ce bilan (effectué par des organismes compétents publics ou privés sans but lucratif),

l'établissement et le travailleur handicapé auront connaissance, d'une part, de l'éventuelle adéquation des aptitudes du travailleur handicapé au poste de travail et, d'autre part, des adaptations éventuelles à effectuer pour pouvoir accueillir le travailleur handicapé susceptible de pourvoir ce poste immédiatement ou après une formation d'adaptation.

Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au seul travailleur handicapé concerné et suivant les règles en vigueur dans la profession garantissant le secret professionnel.

3/ - Incitation à l'embauche de travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et, notamment, de ceux en provenance des établissements de rééducation professionnelle, d'éducation spéciale et de travail protégé...

L'embauche de travailleurs handicapés en provenance notamment des établissements adhérents de la FEHAP assurant la formation d'adolescents et d'adultes (IMPRO, CAT, atelier protégé et centre de rééducation professionnelle, etc...) est facilitée par l'application du coefficient de majoration prévu par l'accord au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération est retenu, après appréciation de la capacité de travail du travailleur handicapé ; les travailleurs handicapés ayant un abattement de salaire compte tenu de la capacité de travail réduite telle qu'appréciée par la COTOREP seront rémunérés suivant le salaire de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 au prorata de leur capacité et de leur temps de travail. Ils percevront, en outre, les aides prévues par les lois et règlements en vigueur.

II - Plan d'insertion et de formation

Le deuxième engagement est d'inciter les établissements à assurer 200.000 heures de stages de formation et 200.000 heures de stages de découverte et de sensibilisation durant la période de cinq ans retenue pour l'accord ; FEHAP-OETH apportera son concours au financement de la formation lorsque son versement sera sollicité conformément à ses plans d'action.

Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports, voire du logement ; simultanément, tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs en partenariat avec l'OPCA de branche particulièrement chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion. Les directions des établissements, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjugueront leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle quantitative et qualitative de l'emploi intègre l'emploi des travailleurs handicapés.

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

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

Les établissements et services adhérents de la FEHAP seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés et, notamment :

- pour les personnes handicapées en cours de formation dans les CRP, les IMPRO, les instituts d'éducation et de rééducation et les établissements de travail protégé, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise ;
- pour les travailleurs handicapés en contrat emploi solidarité afin de développer leur capacité à occuper un emploi en mettant en œuvre des actions de formation adaptées ;
- pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat notamment, contrat d'apprentissage et contrat de qualification.

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

III - Plan d'adaptation aux mutations technologiques

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

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

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

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

IV - Plan de maintien dans l'entreprise ou dans la branche en cas de licenciement

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

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

Les travailleurs handicapés concernés par un licenciement « collectif » ou « économique collectif ou individuel » visé à l'article L. 321-1 du Code du travail verront leur période de préavis doublée.

En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement des travailleurs handicapés.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés sera créée ; ainsi l'établissement adhérent de la FEHAP qui embauchera un travailleur handicapé licencié pour motif « économique » par un autre établissement adhérent verra son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce, pour une durée de deux ans.

V - Relations avec le travail protégé et les centres de distribution de travail à domicile

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

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

Prix ttc des fournitures et des prestations de services	
8 250 francs au 1er janvier 2000 x 12 (indexé annuellement sur l'évolution de la valeur du point C.C. 51 en vigueur du 1er janvier au 1er janvier suivant)	= x unités bénéficiaires

VI - Plan d'adaptation aux évolutions des personnes salariées devenant inaptes ou des personnes salariées handicapées dont le handicap s'aggrave

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

Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leurs postes de travail en raison de l'aggravation de leur état de santé.

Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu travailleur handicapé au sens de la loi relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, mettre en place des possibilités d'examen médicaux plus fréquents et spécialisés, développer les aides techniques et la protection sociale sont les axes de la politique à développer au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le maintien des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et en tout état de cause avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP est prise en charge par FEHAP OETH en partenariat avec PROMOFAE.

En cas de réelle impossibilité de maintenir dans l'établissement, dans un établissement de l'association ou dans un autre établissement de la FEHAP le travailleur handicapé faute de poste à pourvoir, une reconversion professionnelle pourra également être envisagée pour favoriser l'insertion du salarié concerné dans une autre structure. Dans ce cas, dès le début de la formation une action sera immédiatement engagée auprès des organismes d'insertion spécialisés œuvrant dans le cadre du PDITH pour les aider à rechercher un emploi.

VII - Contribution financière à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour compléter les mesures globalement insuffisantes

Toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Ces actions spécifiques contenues dans l'accord de branche seront financées par un fonds mutualisé alimenté par les établissements assujettis adhérents de la FEHAP qui n'auront pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi.

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

Cette contribution obligatoire sera versée à l'association FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le « Comité paritaire de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 » qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche.

Le comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus vingt membres titulaires dont la moitié désignée par le collège employeur et l'autre moitié désignée à raison de deux membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste ci-dessous et signataires de l'accord :

Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif
179, rue de Lourmel - 75015 Paris

Fédération française des professions de santé et de l'action sociale CFE-CGC
39, rue Victor Massé - 75009 Paris

Fédération de la santé et de l'action sociale CGT
Case 538 - 93515 Montreuil Cedex

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

Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux

10, rue de Liebnitz - 75018 Paris

Fédération des services publics et des services de santé FO
133/135, rue de Rome - 75017 Paris

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

Le forfait unitaire par réunion est identique et harmonisé à celui en vigueur à la FEHAP. A compter du 1^{er} janvier 2001, il est établi à 36 points (Convention collective nationale du 31 octobre 1951). Le temps de réunion et de préparation des membres du comité est rémunéré comme temps de travail, conformément au titre XXIV de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

Le présent accord et les décisions du comité de l'accord seront mis en œuvre par une association de gestion. A cet effet, il est créé une association loi 1901 « FEHAP-Obligation d'emploi des travailleurs handicapés » assure la collecte des contributions des établissements, la mise en œuvre et la gestion des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le comité de l'accord.

Cette association de moyens rendra compte mensuellement au comité de l'accord de la mise en œuvre des décisions, de la gestion, des résultats et fera toutes propositions utiles audit comité. Les statuts de l'association seront soumis à l'accord du comité. L'article des statuts fixant l'objet de l'association est libellé comme suit :

- « L'objet de l'association est la mise en œuvre de l'accord de branche convention collective nationale du 31 octobre 1951 et des décisions du comité de l'accord.
- Pour réaliser son objet, l'association assure la collecte et la gestion des contributions des établissements, la réalisation et le financement des actions, l'évaluation des résultats, rend compte mensuellement de ces questions au comité de l'accord sous forme de rapports circonstanciés permettant au comité de l'accord s'assumer en toute connaissance de cause sa mission générale et de prendre toutes décisions appropriées ».

De plus, les statuts prévoient, en cas de non-poursuite de l'accord, une clause de dévolution du patrimoine à l'AGEFIPH.

Sont membres de l'association de gestion les administrateurs de la FEHAP ou toute personne désignée par le conseil d'administration de la FEHAP ainsi que les membres des délégations régionales de la FEHAP qui forment deux collèges électoraux. Une telle composition donnera à l'association une assise nationale et régionale indispensable au développement d'une nouvelle politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le conseil d'administration de l'association comprendra huit représentants de chaque collège électoral élus par les membres de leur collège. Un groupe de personnes qualifiées sera mis en place, comprenant quatre représentants dont un médecin du travail, désignés par de grandes associations œuvrant dans le domaine de la formation des adolescents handicapés, de la rééducation professionnelle et du travail protégé. De plus, le comité de l'accord désignera annuellement en son sein, sur proposition de chacun des deux collèges, quatre représentants titulaires et quatre suppléants représentant toutes les composantes du comité paritaire de l'accord qui siégeront ès qualités au conseil d'administration de l'association qui comptera ainsi vingt-quatre membres titulaires et quatre membres suppléants, ces derniers avec voix consultative.

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2001

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

Il est conclu pour une durée de cinq ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en œuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord. De plus, les résultats obtenus en matière de taux d'emploi des travailleurs handicapés seront comparés à ceux obtenus, toutes choses égales par ailleurs, par l'AGEFIPH.

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

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

TITRE XXII

Salariés en contrats emplois jeunes

(Résultant de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002, agréé par arrêté du 6 janvier 2003, JO 14 janvier 2003)

Les salariés en contrats emplois-jeunes sont intégrés dans la Convention collective nationale du 31 octobre 1951 afin d'ouvrir aux intéressés le bénéfice de toutes les dispositions conventionnelles.

Les salariés qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sur un métier correspondant à leur qualification sont rémunérés sur la base conventionnelle prévue pour ledit métier.

Toutefois, les salariés non qualifiés embauchés en contrats emplois-jeunes sont rémunérés, quel que soit le secteur, sur la base du coefficient de référence 291 qui intègre la prime décentralisée de 5% qui demeure donc pour eux, à titre dérogatoire, fixe, c'est-à-dire non modulable. Ces salariés bénéficient prioritairement d'actions de formation, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention signée avec le représentant de l'État.

Ils bénéficient des éléments de rémunération visés à l'article 08.01.1.

Annexes

Annexes

Annexe I	Classement des salariés par filière	1
	Filière soignante	2
	Filière éducative et sociale	41
	Filière administrative	69
	Filière logistique	90
	Filière médicale	107
	Directeur général, directeur, directeur-adjoint, gestionnaire	119
	Emploi en cadre d'extinction	119
Annexe II	Liste des emplois de cadres et de maîtrise	122
	A2.1 Cadres et cadres assimilés	122
	A2.2 Agents de maîtrise ou assimilés	123
	A2.3 Coefficients hiérarchiques	124
Annexe III	Indemnités et primes – Avantages en nature	126
	A3.1 Prime décentralisée	126
	A3.2 Indemnité pour travail de nuit	128
	A3.3 Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés	128
	A3.4 Primes diverses	128
	A3.5 Avantages spéciaux accordés aux concierges	130
	A3.6 Avantages en nature	130
	A3.7 Indemnités compensatrices de frais de déplacement	131
	A3.8 Remboursement des titres de transport en Ile-de-France	132
	A3.9 Allocation de transport aux salariés handicapés en Ile de France	132
Annexe IV	Prestations en nature	133
	A4.1 Nourriture	133
	A4.2 Logement	133
Annexe V	Dispositions particulières aux personnels éducatifs en situation temporaire d'emploi salarié	134
Annexe VI	Convention de formation (cours d'emploi)	141
Annexe VII	Transfert total ou partiel d'établissement	144
Annexe VIII	Convention de formation des personnels préparant le C.A.F.E.T.S.	146
Annexe IX	Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.)	147
Annexe X	Assistantes maternelles services de placements familiaux spécialisés (av. n° 83-08)	148

