



Fédération Sud Santé Sociaux

70, rue Philippe de Girard Paris 18ème

projet

pour la

Branche *des*
Associations
Sanitaires *et*
Sociales

***Projet validé au Conseil Fédéral du 26 septembre 2008
vers une Convention Collective Unique de la branche***

sommaire

page

Chapitre..I. EMBAUCHE ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	3
01.01. Le recrutement	3
01.02. Devoirs particuliers des salariés	4
01.03. Hygiène et Sécurité	5
01.04. dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail ...	6
01.05. Cessation du contrat de travail à durée déterminée (CDD)	7
01.06. rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI).....	7
Chapitre..II.. REMUNERATIONS	12
02.01. Détermination de la rémunération : dispositions générales.....	12
02.02. Grille unique des salaires et classifications.....	12
02.03. Primes et indemnités de sujétions particulières	16
Chapitre..III.. MALADIE et PREVOYANCE	19
03.01. Maladie	19
03.02. Prévoyance	19
Chapitre..IV.. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	20
04.01. Principe	20
04.02. Dispositions conventionnelles spécifiques pour le travail de nuit ..	20
04.03. Conditions de travail	20
04.04. Heures supplémentaires	22
04.05. Heures de permanence	22
Chapitre..V.. CONGÉS PAYÉS et autres congés	24
05.01. Ouverture du droit à congés payés	24
05.02. Durée des congés payés	24
05.03. Prise des congés payés	24
05.04. Rémunération des congés payés	25
05.05. AUTRES CONGÉS	26
Chapitre..VI.. Education permanente dans l'entreprise et Promotion Sociale	27
06.01. Formation en cours d'emploi	27
06.02. Perfectionnement	27
06.03. Périodes de professionnalisation	28
06.04. Apprentissage	28
06.05. Formation Personnelle Permanente	28
Chapitre..VII.. 1re partie : REGLES GENERALES.....	29
07.00.01. Signataires	29
07.00.02. champ d'application	29
07.00.03. Durée, résiliation et révision	29
07.00.04. Commission Nationale Paritaire	29
07.00.05. Commission Nationale d'interprétation	30
Chapitre..VII.. 2me partie : Droit syndical et liberte d'opinion.....	31
07.01. Principes généraux	31
07.02. Activités syndicales	31
07.03. Délégués Syndicaux et Sections Syndicales	32
07.04. Absences pour raisons syndicales	33
07.05. cas particulier des salariés travaillant de nuit.....	34
07.06. Congés de formation économique, sociale et syndicale	34
07.07. Détachement syndical	34
07.08. Droit d'expression	35
Chapitre..VIII.. INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	36
08.00. ELECTIONS	36
08.01. DELEGUES DU PERSONNEL	36
08.02. COMITE D'ENTREPRISE	37
08.03. CONSEIL d'établissement conventionnel et Conseil d'entreprise	38
08.04. Comité d' Etablissement et Comité Central d' Entreprise	39
08.05. Informations obligatoires	40
08.06. Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (chsct) ...	40
ANNEXE : Transfert total ou partiel d'établissement	42

Chapitre..I. EMBAUCHE ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Vos observations
et commentaires

01.01. Le recrutement

01.01-1 Principe

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

Les employeurs 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.

01.01-2 Les différents types de contrat

Le mode de recrutement de droit commun est le **contrat à durée indéterminée** à temps complet de préférence ou à temps partiel choisi.

Emploi à durée déterminée :

Le personnel temporaire est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le caractère provisoire de l'emploi et la durée de celui-ci doit être mentionnés sur la lettre d'embauche.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel temporaire bénéficie des dispositions de la convention collective notamment celle concernant l'ancienneté.

Le personnel temporaire qui compte plus de trois mois de présence et dont le contrat est lié à la réalisation d'un événement recevra un mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail.

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire qui passera à la fin de son contrat provisoire dans l'effectif permanent de l'entreprise, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'entreprise.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'entreprise.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'entreprise seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

01.01-3 Les mentions du contrat de travail.

Le contrat de travail doit comporter les informations suivantes:

- la date d'entrée ;
- la convention collective de la branche
- le métier qui sera occupé;
- 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 ;
- 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 ;

01.01-4 Reprise d'ancienneté

L'employeur a l'obligation de reprendre l'ancienneté. La reprise de l'ancienneté se fait à 100% quel que soit le secteur d'activité pour les salariés ayant les diplômes ou qualifications requises.

Pour les salariés à temps partiels, il sera tenu compte des périodes de travail antérieur à l'embauche comme s'il avait travaillé à temps complet.

L'ancienneté prend effet le jour de l'embauche provisoire dans l'entreprise. Lorsque cette ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions ou plusieurs période il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

01.01-5 Modifications du contrat

Toute modification du contrat doit être notifiée par écrit à l'intéressé.
Lorsque l'employeur ou son représentant envisage d'apporter une modification substantielle au contrat de travail pour un motif économique, il doit respecter les dispositions légales réglementaires.

01.01-6 Les obligations des parties

a) Les obligations de l'employeur ou de son représentant.

L'employeur ou son représentant est tenu :

- Au respect des obligations légales et réglementaires en matière :
 - de déclaration préalable à l'embauche,
 - d'affichage
- à l'information des salariés sur :
 - la convention collective
 - les accords d'entreprise et/ou d'établissement
 - le règlement intérieur
 - les notes de services
- à la consultation des Instances Représentatives du personnel

En cas de vacance ou de création d'un poste CDI ou CDD, le recrutement ne peut se faire qu'après consultation des délégués du personnel. Les candidatures internes répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité.

Pour les temps partiels, en cas d'employeurs multiple, il y a obligation, après avis des délégués du personnel de trouver un accord d'organisation du travail permettant au salarié d'effectuer ses différents contrats.

b) Les obligations du salarié

Le salarié est tenu :

- de produire tous les documents en lien direct avec l'emploi occupé
- de se soumettre à la visite médicale d'embauche

01.01-7 Période d'essai

a) Durée

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

- 1 mois pour les non cadres,
- 6 mois non renouvelable pour les cadres
- 6 mois éventuellement renouvelable pour le personnel praticien.

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.

b) Rupture

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

Pour le personnel praticien, lorsque la période d'essai est renouvelée, et qu'elle qu'en soit la durée, un préavis réciproque d'un mois est instaurée pendant la seconde période.

01.02. Devoirs particuliers des salariés

01.02.1 - Comportement à l'égard des personnes accueillies

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

01.02.2 - Sanctions disciplinaires

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

- L'observation,
- L'avertissement disciplinaire,
- La mise à pied, avec ou sans salaire, pour un maximum de trois jours,
- Le licenciement.

01.02.3 - Procédures disciplinaires

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 la matière de procédure disciplinaire.

A sa demande, le salarié en cause sera entendu par l'employeur ou son représentant en présence d'un représentant 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 2 ans sera annulée. Il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins 2 sanctions cités ci-dessus dans les 2 ans.

01.03. Hygiène et Sécurité

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

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

01.03.1 - 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 annuelles sur temps de travail 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.

01.03.2- Installations sanitaires.

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

Une salle de repos doit être mise à disposition des salariés quand l'organisation du travail prévoit des interruptions.

Les employeurs ou leurs représentants veillent à ce que le personnel ait des douches, vestiaires, WC, distincts de ceux des personnes accueillies.

01.03.3- Tenues de travail et outillage

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. Les mêmes dispositions s'appliquent pour l'outillage.

01.03.4- Prévention des risques.

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

- risques physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires ;
- risques et contraintes physiques et psychiques 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.

01.03.5- 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.

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

01.04. dispositions générales relatives à la suspension du contrat de travail

01.04.01. Le contrat de travail est suspendu dans les cas suivants :

Congé maladie : le contrat de travail est seulement suspendu par la maladie.

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 R- 5213-2 et suivants 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 dans la présente Convention.

✓ Congés exceptionnels pour convenances personnelles quand ils ne sont pas imputés sur les congés payés annuels et congés sans solde prévus dans la présente Convention.

✓ Congé de formation des cadres pour la jeunesse

✓ Congé de formation prévu aux Articles L. 903.3, L. 931.1, L. 931.1.1 [ancien Code du Travail].

01.04.02. les conséquences de la suspension

01.04.02.1. Conséquence de la suspension du CDI

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la rupture de ce dernier.

01.04.02.2. Conséquence de la suspension du CDD

La suspension du CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque le CDD 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.

01.04.03. reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle

01.04.03.1. 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.

01.04.03.2. Reprise d'une activité (autre emploi)

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

aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, reconversion professionnelle ou aménagements du temps de travail.

01.05. Cessation du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

01.05.1 : 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 légalement et réglementairement.

Toutefois les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à terme imprécis ont droit à un préavis dont la durée est de 1 mois.

01.05.2 : 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 légalement et réglementairement.

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 légalement et réglementairement.

01.05.3 : Indemnité de fin de contrat

Les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de fin de contrat doivent être conformes aux dispositions prévues légalement et réglementairement.

01.06. rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

01.06.01 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 01.06.02.02.1 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 01.06.02.02.3 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.

01.06.02 : licenciement.

01.06.02.1 Règles générales.

Le licenciement d'un salarié peut résulter :

- d'une cause réelle et sérieuse
- d'une faute du salarié
- d'un motif économique

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Concernant les médecins, le directeur procède au licenciement définitif sur avis conforme du conseil d'administration.

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 01.06.02.02.1-b de la convention,
- verser, s'il y a lieu, au salarié licencié une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'article 01.06.02.03.

01.06.02.01.1. Licenciement pour défaut de notification d'absence.

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

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié mais, dans la mesure où il est dû au comportement du salarié, le licenciement de celui-

ci ne sera pas considéré comme un licenciement pour faute grave et ouvrira droit à l'indemnité de licenciement.

01.06.02.01.2. 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 01.06.02.01.1 ci-dessus ou arrêtées en accord avec l'employeur ou son représentant.

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

a) Absences prévues expressément aux chapitres I, III, V et VI 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 : incendie du domicile du salarié, accident ou maladie de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants) : la durée doit correspondre à l'événement et ne saurait en tout cas excéder huit jours.

Comme à l'article 01.06.02.01.1 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.

01.06.02.01.3. Dispositions liées aux absences pour maladie, cause de perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise.

a) En règle générale, une absence de moins de dix 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 dix mois, et seulement après qu'il ait bénéficié des mesures prévues dans le cas d'inaptitude au poste de travail (cf article 04-06.02-è1-4 et 5)

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 dix mois.

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.

Le salarié licencié conserve une priorité à l'embauche pendant trois ans.

01.06.02.01.4. 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, l'employeur ou son représentant ne peut résilier le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

b) Licenciement à l'issue de périodes de suspension.

Si, à l'issue des périodes de suspension visées ci-dessus, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur ou son représentant est tenu, s'il ne peut lui proposer un autre emploi, de lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ou son représentant ne peut prononcer le licenciement d'un tel salarié que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de lui proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, *après avis des DP, CHSCT et médecin du travail.*

01.06.02.01.5. 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. 4624-21 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. *Les mesures de reclassement doivent être également travaillées avec les DP et le CHSCT*

Commission de conciliation paritaire locale

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'établissement est reçu pour un entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation - mutation est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'une commission de conciliation paritaire.

Composition de la commission de conciliation paritaire locale :

Cette commission est composée pour moitié, au maximum d'un représentant salarié de l'établissement ou entreprise par organisation syndicale. L'employeur désigne ses représentants en nombre équivalent à la représentation salariée.

Délais et modalités de la saisine

La demande de saisine de la commission de conciliation paritaire locale peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard trois jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour. En cas de saisine de la commission, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion.

01.06.02.01.6. Licenciement pour motif économique

01.06.02.01.6.a : 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.

a) Licenciement économique individuel :

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge, dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement individuel non économique.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement ou l'adhésion à une convention de conversion.

Si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable, il appartient à l'employeur de lui proposer par tous les moyens le bénéfice d'une convention de conversion.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de la remise du document d'information par l'employeur.

L'absence de réponse dans ce délai vaut refus d'adhésion du salarié.

Le licenciement doit être notifié à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de 7 jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable, et de 15 jours s'il s'agit d'un cadre.

b) Licenciement économique collectif :

Cette procédure suit les dispositions légales ou réglementaires

01.06.02.01.6.b : Priorité de réembauche

Le personnel licencié dans ce cas conserve dans une priorité de réembauche pendant trois ans. Dans ce cas il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

01.06.02.02 Préavis.

01.06.02.02.1. Durée.

a) En cas de démission :

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un préavis dont la durée est fixée à :

- un mois pour les non - cadres,
- deux mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous,
- trois mois pour les cadres de direction et praticiens.

b) En cas de licenciement :

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave, le salarié a droit :

- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un préavis de : Un mois pour les non - cadres,
Trois mois pour les cadres intermédiaires,
Six mois pour les cadres de direction et praticiens.

01.06.02.02.2. Préavis et recherche d'emploi.

Pendant la période du préavis :

Tous les salariés licenciés ou démissionnaires bénéficient de 40 heures par mois, prise en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

01.06.02.02.3. 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 reçus s'il avait accompli son travail.

b) Inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire :

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas le délai-congé 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 délai-congé par le salarié licencié : dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, 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 délai-congé 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, le salarié recevra - dans les conditions légales et réglementaires - une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant ce préavis.

01.06.02.03 Indemnité de licenciement

Le salarié licencié 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 de 1 mois de salaire par année d'ancienneté, étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois, où si c'est plus favorable au salarié, au douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois précédant le licenciement.

01.06.02.04. 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 suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, le salarié pourra recevoir l'indemnité légale spéciale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement, définie à l'article 04.06.02.3, si elle lui est plus favorable.

01.06.03. Départ à la retraite.

01.06.03.1 départ volontaire à la retraite

Le départ à la retraite peut être demandé par un salarié dès l'âge de 60 ans. Il bénéficie alors d'une indemnité de départ retraite recouvrant les 6 derniers mois de salaire.

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 [01.06.02.02.1.,a)].

01.06.03.2 a. Mise à la retraite par l'employeur : Dans le cas où l'employeur décide, de façon unilatérale, de mettre à la retraite un salarié ayant atteint 60 ans, cette résiliation de contrat est assimilée à un licenciement. Le salarié bénéficie donc de l'indemnité prévue à l'article [01.06.02.03.]

Le salarié bénéficie en outre de l'indemnité retraite prévue à l'article [01.06.03.1.] ci-dessus.

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

- 3 mois pour les non - cadres comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- 4 mois pour les cadres autres que ceux visés à l'alinéa ci-dessous, comptant 2 ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- 6 mois pour les directeurs généraux, les directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens et les cadres administratifs et de gestion

Chapitre..II.. REMUNERATIONS

Vos observations et commentaires

02.01. Détermination de la rémunération : dispositions générales

02.01.00. Préambule

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les salariés du champ conventionnel, y compris aux salariés des ateliers protégés.

Les cadres sont intégrés dans la grille unique commune.

Les principes fondamentaux et les dispositions générales constituent la structure des salaires définie au sous chapitre 02.02. par la grille unique des rémunérations et classifications.

La grille est unique, elle permet à chaque de se situer à partir du niveau d'entrée, mais aussi d'avoir sa propre évolution de carrière sur 37 ans.

02.01.01. Principes fondamentaux

- Une seule grille unique des salaires pour tous, sans indices ni valeur de point.
- Salaire minimum à 1500 €uros net incluant des revalorisations de salaires, les primes fixes et le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat [valeur juin 2008]
- Diminution significative des écarts salariaux
- Progression continue et linéaire de la carrière
- Aucune part variable introduisant l'individualisation du salaire.

02.01.02. Dispositions générales et permanentes

a- Tout salarié recruté sans ancienneté est classé dans la grille unique de rémunération au niveau de recrutement correspondant à son diplôme, au poste occupé et à son niveau de qualification tels qu'ils sont exigés et reconnus dans le champ d'application de la présente convention.

b- Pour tout recrutement, les antécédents et les diplômes professionnels seront pris en compte et l'ancienneté dans l'emploi sera reprise en totalité, quels que soient les secteurs d'activité antérieurs.

a- Le salarié recruté avec ancienneté sera classé dans la grille au niveau de recrutement correspondant à son diplôme, au poste occupé et à son niveau de qualification, abondé de 36 €uros par année d'ancienneté. (Valeur année 2007 renégociée chaque année)

b- Tous les salariés bénéficient d'une progression linéaire de leur rémunération identique pour tous les niveaux sous forme d'une indemnité de 36 €uros par année d'ancienneté jusqu'à 37 ans inclus.

c- La rémunération mensuelle est calculée sur la base de 35 h par semaine, soit 151,67 h mensuelles.

d- Le salaire de base est constitué par :

- le salaire de référence de la grille correspondant au niveau de recrutement, abondé de 36 euros par année d'ancienneté.
- Les éventuelles indemnités de sujétions particulières définies au sous-chapitre 02.03.

02.01.03. Évolution des salaires :

a- les salaires ainsi définis sont automatiquement indexés sur l'évolution du SMIC (maintien du PA)

b- une négociation annuelle obligatoire portera sur la progression du PA et l'évolution des indemnités.

02.01.04. exemples de classement dans la grille

(au regard des art 02.02.01 et 02.02.02 ci après)

a Un salarié non qualifié de niveau N VI, avec 4 ans d'ancienneté sera classé au 4^{ième} niveau de salaire (2028 €)

b Une secrétaire médicale de niveau IV , avec 3 ans d'ancienneté, sera classée au 14^{ième} niveau de salaire (2388 €)

c Un éducateur spécialisé de niveau N III +, sans ancienneté, sera classé au 17^{ième} niveau de salaire (2496 €)

02.02. Grille unique des salaires et classifications

02.02.01 : Grille unique des salaires

Déroulement de carrière / + 36 € par an sur 37 ans													niveau de recrutement	saire mensuel brut	N
1													personnel non qualifié N VI	1 920 €	1
2														1 956 €	2
3	1												si formation qualifiante N VI +	1 992 €	3
4	2													2 028 €	4
5	3	1											personnel qualifié N V	2 064 €	5
6	4	2												2 100 €	6
7	5	3	1										personnel qualifié N V +	2 136 €	7
8	6	4	2											2 172 €	8
9	7	5	3											2 208 €	9
10	8	6	4											2 244 €	10
11	9	7	5	1									personnel qualifié N IV	2 280 €	11
12	10	8	6	2										2 316 €	12
13	11	9	7	3										2 352 €	13
14	12	10	8	4										2 388 €	14
15	13	11	9	5	1								personnel qualifié N III	2 424 €	15
16	14	12	10	6	2									2 460 €	16
17	15	13	11	7	3	1							personnel qualifié N III +	2 496 €	17
18	16	14	12	8	4	2								2 532 €	18
19	17	15	13	9	5	3								2 568 €	19
20	18	16	14	10	6	4								2 604 €	20
21	19	17	15	11	7	5								2 640 €	21
22	20	18	16	12	8	6								2 676 €	22
23	21	19	17	13	9	7								2 712 €	23
24	22	20	18	14	10	8								2 748 €	24
25	23	21	19	15	11	9								2 784 €	25
26	24	22	20	16	12	10								2 820 €	26
27	25	23	21	17	13	11	1						cadre niveau 1	2 856 €	27
28	26	24	22	18	14	12	2							2 892 €	28
29	27	25	23	19	15	13	3							2 928 €	29
30	28	26	24	20	16	14	4							2 964 €	30
31	29	27	25	21	17	15	5	1					cadre niveau 2	3 000 €	31
32	30	28	26	22	18	16	6	2						3 036 €	32
33	31	29	27	23	19	17	7	3						3 072 €	33
34	32	30	28	24	20	18	8	4						3 108 €	34
35	33	31	29	25	21	19	9	5	1				cadre niveau 3	3 144 €	35
36	34	32	30	26	22	20	10	6	2					3 180 €	36
37	35	33	31	27	23	21	11	7	3					3 216 €	37
3 252 €	36	34	32	28	24	22	12	8	4					3 252 €	38
	37	35	33	29	25	23	13	9	5	1			cadre niveau sup 1	3 288 €	39
3 324 €	36	34	30	26	24	14	10	6	2					3 324 €	40
	37	35	31	27	25	15	11	7	3					3 360 €	41
3 396 €	36	32	28	26	16	12	8	4						3 396 €	42
	37	33	29	27	17	13	9	5	1				cadre niveau sup 2	3 432 €	43
3 468 €	34	30	28	18	14	10	6	2						3 468 €	44
	35	31	29	19	15	11	7	3	1				cadre niveau sup 3	3 504 €	45
3 540 €	36	32	30	20	16	12	8	4	2					3 540 €	46
	37	33	31	21	17	13	9	5	3	1			hors classe	3 576 €	47
3 612 €	34	32	22	18	14	10	6	4	2					3 612 €	48
	35	33	23	19	15	11	7	5	3					3 648 €	49
3 684 €	36	34	24	20	16	12	8	6	4					3 684 €	50
	37	35	25	21	17	13	9	7	5					3 720 €	51
3 756 €	36	26	22	18	14	10	8	6						3 756 €	52
	37	27	23	19	15	11	9	7	1				directeurs généraux	3 792 €	53
3 828 €	28	24	20	16	12	10	8	2						3 828 €	54
	29	25	21	17	13	11	9	3						3 864 €	55
3 900 €	30	26	22	18	14	12	10	4						3 900 €	56
	etc	etc	etc	etc	etc	etc	etc	etc	etc					etc	57

Vos observations et commentaires sur la grille des salaires

02.02.02. Classement des emplois actuels dans la grille unique

[tableau à vérifier en fonction des emplois actuels de toutes les conventions de la branche et de nos orientationset aussi les emplois des cadres à compléter]

Vos observations et commentaires

Niveau d'entrée dans la grille <i>Sans ancienneté</i>	Liste des emplois actuels correspondants
NIVEAU VI : sans qualification Salaire Mensuel brut 1920 €	ASI - Agent Services logistiques, Agent de soins – Agent d'amphi – Agent des moyens généraux, Aide labo, brancardier, Candidat élève - Employé (Agent) de bureau, Employé administratif, Employé d'accueil, Employé à la vie associative, Gardien de nuit, Modérateur Urbain
NIVEAU VI supérieur : formation qualifiante Salaire Mensuel brut 1992 €	adjoint d'animation; Aide a domicile, veilleur de nuit, ...
NIVEAU V : CAP – BEP Salaire Mensuel brut 2064 €	Ambulancier, Agent de planning, Aide comptable, archiviste, Agent accueil employé Administratif, Agent d'amphi conducteur, Accompagnateur, Agent service plurivalent, Agent service qualifié, Aide diététicienne, Agent Technique, Agent logistique, ASH élève en cours d'emploi, brancardier, collecteur de lactarium, employé d'archives, employé crèche, employé vie associative, éducateur scolaire, magasinier cariste, manutentionnaire, Moniteur Adjoint, moniteur secouriste, OS, Ouvrier Qualifié, ouvrier de production ou d'entretien, standardiste, secrétaire,
NIVEAU V supérieur CAP – BEP avec spécialisation Salaire Mensuel brut 2136 €	AMP, aux. Puer, aide soignant, AVS, assistant dentaire, animateur de loisirs, agent administratif principal, agent technique, comptable et iconographie, employé administratif, ouvrier des moyens généraux, ouvrier qualifié, ouvrier des services logistiques, préparateur pharmacie, – maître de maison, technicien administratif, technicien, ...

**Vos observations
et commentaires**

<p>NIVEAU IV : BAC - BT Salaire Mensuel brut 2280 €</p>	<p>adjoint d'économat, animateur 2ème catégorie et DUT, agent technique supérieur, assistant administratif, comptable 2°cl., cuisinier, Chef cuisinier, chef d'équipe des moyens généraux, dessinateur, éducateur scolaire, éducateur sportif, éducateur technique, moniteur éducateur, moniteur EPS 1er groupe, moniteur d'atelier 2ème classe, ouvrier hautement qualifié, transcripteur de braille et codeur, interprète langues des signes, responsable de secteurs d'aide à domicile, Secrétaire médicale, secrétaire administratif 2° cl., secrétaire de direction niv.1, Secrétaire, secrétaire et gestionnaire de documentation, technicien qualifié, technicien et responsable logistique niveau 3, technicien d'exploitation informatique, . technicien d'intervention d'urgence sociale et écoutant, Technicien d'intervention sociale et familiale instructeurs de formation secouriste ...</p>
<p>NIVEAU III : BAC +2 Salaire Mensuel brut 2424 €</p>	<p>anim socio éduc, anim formation, agent de méthode, agent comm ou technico-comm, chef de fabrication, CESF, Comptable 1° cl., chef de bureau, conseiller en économie sociale et familiale, cadre administratif de gestion, documentaliste, diététicien, économiste 2° cl., éduc scol spé, EJE, ens. tech., élève prof AGCAEGADV tit licence, élève prof CAEMA tit licence de musicologie, élève prof CAPEJS, moni d'atelier de 1re cat, prof EPS, transcripteur de braille et adaptateur de doc spé, interprète en LSF niv. 3, manip radio, moni d'ens. ménager, préparateur qualifié en pharmacie, responsable médico-technique B, secrétaire administrative 1° cl., secrétaire de direction niv.2, technicien informatique, informaticien d'étude, technicien de recherche clinique assistant de gestion assistante médicale, technicien supérieur, technicien de maintenance bio médicale technicien qualifié, technicien de laboratoire, ...</p>
<p>NIVEAU III supérieur : BAC +3 Salaire Mensuel brut 2496 €</p>	<p>AS, délégué tutelle, ES, infirmière IDE, audio-prothésiste, kiné, orthophoniste, psycho mot, ergothérapeute, orthoptiste, jardinière d'enfant spé, monit principal atelier, prof CAPEJS, prof EPS spé, puéricultrice, responsable des personnels de service, technicien administratif sup., techn. hautement qualifié, ...</p>
<p>CADRE NIVEAU 1 Salaire Mensuel brut 2856 €</p>	<p>chef de service administratif, IADE, IBODE, chef d'équipe, principalat, formateur IFSI ...</p>
<p>CADRE NIVEAU 2 Salaire Mensuel brut 3000 €</p>	<p>...</p>
<p>CADRE NIVEAU 3 Salaire Mensuel brut 3144 €</p>	<p>...</p>
<p>CADRE SUP NIVEAU 1 Salaire Mensuel brut 3288 €</p>	<p>Psychologue... ...</p>
<p>CADRE SUP NIVEAU 2 Salaire Mensuel brut 3432 €</p>	<p>...</p>
<p>CADRE SUP NIVEAU 3 Salaire Mensuel brut 3504 €</p>	<p>...</p>
<p>Hors classe Salaire Mensuel brut 3576 €</p>	<p>...</p>
<p>Directeurs généraux Salaire Mensuel brut 3792 €</p>	<p>....</p>

02.03. Primes et indemnités de sujétions particulières

Vos observations et commentaires

02.03.00. Principes

Des indemnités de sujétions particulières sont octroyées de droit à tous les salariés subissant ces sujétions.

Toutes les indemnités font partie du salaire de base et sont prises en compte pour le calcul de la retraite.

Le montant des indemnités est révisable annuellement.

02.03.01. indemnités dimanche et jour férié :

Les salariés travaillant tout ou partie des dimanches ou des jours fériés bénéficieront d'une indemnité de 7,50 € par heures travaillées.

02.03.02. indemnités pour contraintes conventionnelles particulières pour le secteur médico-social et social

- * Surveillance de nuit
- * Travail dimanche ou jour férié
- * Travail effectué en deçà de 8 heures ou au-delà de 20 heures
- * Amplitude de la journée supérieure à 11 heures
- * Repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière
- * Deux prises de travail sur une même journée
- * Temps de travail inférieur à 3 heures
- * Modification des tableaux de service intervenant au mois linéaire

Les salariés subissant, dans le mois considéré, au moins trois contraintes parmi celles énoncées ci-dessus, bénéficieront d'une indemnité mensuelle de 80 euros.

Les salariés subissant, dans le mois considéré, au moins cinq contraintes parmi celles énoncées ci-dessus, bénéficieront d'une indemnité mensuelle de 120 euros.

02.03.03. Indemnités de transfert (au regard des articles 10.02.03 à 10.02.05) idem

a – Fonctionnement : lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui peut impliquer pour certains agents le droit — pendant le transfert — à une indemnité d'internat de 50 euros.

b - Indemnité journalière forfaitaire de transfert

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente convention bénéficient d'une indemnité forfaitaire de " transfert " fixée à la valeur de 20 euros par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos hebdomadaires situés dans la période du transfert.

c - Indemnité forfaitaire de " responsabilités exceptionnelles " et d'astreinte.

En plus de l'indemnité prévue à l'article précédent, une indemnité forfaitaire de " responsabilités exceptionnelles " et d'astreinte de 10 euros est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert à la personne appelée par délégation du directeur de l'établissement à exercer la direction de fait du transfert.

Cette indemnité forfaitaire de responsabilité peut être octroyée à plusieurs personnes et dans ce cas de figure, être partagée.

02.03.04. Indemnités d'astreinte :

En référence à l'article 04.05.03.3., les salariés concernés percevront une indemnité de

soit 40 € par jour

soit 70 € le dimanche

02.03.05. Frais professionnels :

Les indemnités compensatrices de frais allouées pour les déplacements de service sont fixées comme suit, sur présentation de justificatifs et dans les

limites des montants de la formation professionnelle.

- **Repas** pris obligatoirement à l'extérieur (en raison d'un déplacement de service)

PARIS ET DÉPARTEMENTS de la " petite couronne " (75, 92, 93, et 94) : 15,25 Euros

Autres départements : tarif de remboursement formation

- **Indemnité nuitée** (hébergement et petit déjeuner) en fonction du lieu où s'accomplit la mission, lorsque le salarié est empêché de regagner sa résidence habituelle.

PARIS ET DÉPARTEMENTS de la " petite couronne " (75, 92, 93, et 94) : tarif de remboursement formation

Autres départements : tarif de remboursement formation

- **Les frais de transports**, autorisés par l'employeur, sont remboursés sur la base de la dépense réellement engagée et justifiée, dans le cadre de la mission.02.03.06.

- **Frais de route**

a - Transport par chemin de fer : les frais sont remboursés sur la base du tarif 2e classe SNCF, dans la limite de la dépense effectuée.

b - Utilisation d'une voiture personnelle : les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité au taux ci-après par kilomètre parcouru :

- 5 CV et moins : 0,50 €

- 6 CV et plus : 0,58 €.

Dans ce cas, les salariés doivent avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule et ne peuvent prétendre à indemnité de l'employeur pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Les salariés dans ce cas ont droit — en sus des indemnités kilométriques qui leur sont versées — à une indemnité complémentaire de 106 euros, quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée, qui leur sera versée mensuellement aux deux conditions ci-après :

- Ne pas s'être vu proposer par l'employeur une voiture de service ;

- Avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 000 kilomètres pour le service.

c - Utilisation d'un bicycle à moteur.

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,50 Euros par kilomètre parcouru.

02.03.06. Remboursement des titres de transport

Dans un souci de défense de l'environnement, il sera pris en charge par l'employeur, quand cela est possible tant au niveau des horaires que des infrastructures de transport en communs existants, le remboursement des titres de transport hebdomadaire, mensuel ou annuel.

02.03.07. Frais d'accompagnement des stagiaires

Les stagiaires bénéficient d'une prise en charge des frais inhérentes au stage et d'une rémunération égale au SMIC.

02.03.08. Dispositions particulières :

a- Les repas fournis gratuitement aux personnels qui, par leur fonction, sont amenés par nécessité de service à prendre leur repas avec des personnes dont ils ont la charge éducative, pédagogique, sociale, psychologique ou de soins, ou dont la présence aux repas résulte d'une obligation professionnelle, ne sont pas des avantages en nature et n'ont pas, dès lors, à être intégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Il en est de même pour tous les repas fournis aux stagiaires dans l'entreprise.

b- Le personnel de cuisine (cuisinier, commis, agent de cuisine et toute personne appelée à participer aux repas) bénéficie de l'avantage en nature repas à chaque fois que son horaire de travail est compris dans la tranche de 11 heures à 14 heures et/ou de 18 heures à 21 heures.

02.03.09. Indemnité différentielle d'emploi temporaire

Tout salarié occupant, en remplacement temporaire de plus de 1 jour, un poste de qualification supérieure à la sienne, percevra une indemnité d'un montant égal à la différence des 2 qualifications et sur la base de son ancienneté acquise

Cette indemnité est également due pour des remplacements répétés de 1 jour ou moins. Son montant est dans ce cas calculé en cumulant mensuellement ces divers remplacements.

Vos observations
et commentaires

Chapitre..III.. MALADIE et PREVOYANCE

Vos observations
et commentaires

03.01. Maladie

03.01.01. 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 congés de maladie à la condition ci-après :

sauf cas de force majeure, il doit, dans les 48 heures, adresser à l'employeur un certificat médical prescrivant, soit un arrêt de travail, soit une prolongation d'un arrêt de travail antérieurement prescrit.

03.01.02. Rémunération des arrêts maladie ou accidents

En cas d'arrêt de travail dûment constaté, dû à la maladie ou à un accident du travail, les salariés perçoivent l'intégralité de leur salaire net qu'ils auraient perçu normalement sans interruption d'activité, sans tenir compte de la date d'entrée dans l'établissement et éventuellement jusqu'à la reconnaissance de la longue maladie ou de l'invalidité.

La maladie est décomptée en jours et ne peut pas, en cas de modulation du temps de travail, entraîner un décompte horaire négatif, chaque jour équivalant au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer.

03.02. Prévoyance

Dès son entrée dans l'établissement, le personnel bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance mutualiste dont les cotisations sont prises en charge par l'employeur.

Outre le maintien du salaire tel que défini au 02.01.02., ce régime de prévoyance doit permettre de garantir au salarié les prestations minimales suivantes :

a - Invalidité

Le salarié déclaré invalide perçoit de la caisse de prévoyance une rente mensuelle complémentaire à celle de la sécurité sociale qui portera obligatoirement la totalité de ses rentes mensuelles à 100% de son salaire net mensuel sur la base de la moyenne des 5 meilleures années actualisées en fonction de l'augmentation des salaires de la convention.

b - Décès.

Lorsqu'un salarié décède, la caisse de prévoyance à laquelle l'employeur aura souscrit, versera à ses ayants droit un capital décès dont le montant est égal à 18 mois du salaire net moyen des 5 meilleures années.

Chapitre..IV.. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Vos observations et commentaires

04.01. Principe

La durée du travail est fixée à 32 heures par semaine par dérogation aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une organisation du travail différente plus favorable peut être définie par accord d'entreprise ou d'établissement, conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires

Temps de travail effectif : Est considérée comme temps de travail effectif toute période au cours de laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Il comprend en outre :

le temps d'habillage et déshabillage.

lorsque le salarié est en situation de travail pendant le repas

les temps de pause, notamment les 20 mn prévue pour 6h00 de travail.

les temps de délégation

les mandats électifs

les temps de formation

le temps en chambre de veille

les temps de transport liés à la mission, temps de trajet, temps mort, (ex : lié à une absence de la personne accueillie) les temps liés à la disposition géographique des locaux, les temps de délégation, de mandat ou de formation économique, sociale et syndicale.

04.02. Dispositions conventionnelles spécifiques pour le travail de nuit

Pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit, il est décidé de procéder conventionnellement à une réduction de la durée effective du travail des personnels concernés. Durée du travail : 30 h

Les salariés concernés sont les personnels dont le travail s'effectue la nuit. Ils sont en charge des personnes et à ce titre bénéficie d'un repas gratuit tel que défini au 02.03.08 a

Les heures de travail effectif de nuit effectuées au-delà des 30 heures susvisées revêtent un caractère exceptionnel; elles donnent lieu à récupération majorée à hauteur du temps de travail de nuit réellement effectué.

Pour les travailleurs de nuit, le temps de pause obligatoire de 20 mn par tranche de 6h00 est rémunéré.

Est considéré travailleur de nuit, tout travailleur qui accomplit son horaire habituel durant la plage nocturne définie dans l'accord de branche et d'entreprise.

04.03. Conditions de travail

04.03.1 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 suivants. (*repos hebdomadaire, durée quotidienne et amplitude, tableau de service*)

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins du service.

Elle couvre la prise en charge curative, thérapeutique, éducative et pédagogique, ainsi que la sécurité et le bien-être des personnes accueillies, y compris la nuit, les dimanches et les jours fériés

04.03.2 Repos hebdomadaire.

a) Pour les salariés ne subissant pas d'anomalies du rythme de travail, et sans préjudice de la réglementation relative au repos quotidien légal, le nombre des jours de repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs.

b) Pour les salariés subissant des anomalies du rythme de travail soit :

- Amplitude de la journée supérieure à 11 heures

ou - Durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieur à 11 heures

ou - Des repos hebdomadaires accordés de façon irrégulière selon les semaines

La durée du repos hebdomadaire est portée à deux jours et demi dont au minimum deux dimanches pour quatre semaines et 2 jours consécutifs.

Ces repos hebdomadaires peuvent être répartis sur une quinzaine (soit 2 x 2,5 = 5 jours) .

04.03.3 Tableau de service.

Sous réserve d'une organisation différente du travail, conforme à la convention ou 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 employés conformément aux indications d'un tableau de service précisant la répartition des jours et horaires de travail après consultation du C.E ou à défaut des délégués du personnel.

Le tableau de service prévisionnel est établi et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail et par distribution individuelle ou par courrier si absence.

Le tableau de service ne peut pas être modifié dans un délai inférieur à 15 jours. Seul un accord d'entreprise peut modifier ce délai en cas d'urgence dûment définie.

04.03.4 Durée quotidienne du travail.

Ce chapitre est surtout adapté pour les secteurs social et médico-social et ce jusqu'au 04.03.7 femmes enceintes.

La durée quotidienne du travail s'organise en continu et ne peut excéder 8 h le jour et 10 h la nuit.

Lorsque la nature de l'activité l'impose, il peut être dérogé à cette organisation par accord d'entreprise. Dans ce cas là, le temps de travail quotidien ne peut excéder 10 h et ne peut être fractionné en plus de deux séquences d'une durée minimum de 2 h.

04.03.05 Répartition du temps de travail

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 et qui ne saurait être inférieure aux dispositions suivantes:

04.03.05.1. La répartition du temps de travail des personnels éducatifs, d'animation, aide-soignant, puéricultrice, aide puéricultrice, à temps plein ou à temps partiel se décompose comme suit:

- a - des heures travaillées auprès des personnes accueillies: 80%
- b - des heures de préparation et de rédaction de rapports: 10%
- c - des heures de réunions: 10%

04.03.05.2. La répartition du temps de travail des personnels infirmiers, kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien se décompose comme suit:

- a - des heures travaillées auprès des personnes accueillies: 75%
- b - des heures de préparation et de rédaction de rapports: 10%
- c - des heures de réunions: 15%

04.03.05.3. La répartition du temps de travail des personnels psychologues, enseignants et formateurs des instituts de formation se décompose comme suit :

- a - des heures travaillées auprès des personnes accueillies: 55%
- b - des heures de préparation et de rédaction de rapports: 15%
- c - des heures de réunions: 20%
- d - des heures de recherche et documentation personnel, pouvant être effectuées dans ou hors établissement, sous réserve de justification: 10%

04.03.6 Amplitude. L'amplitude est le temps écoulé entre l'heure du début et de fin du service au cours d'une même journée de 24 heures ou période pour les personnels de nuit.

Sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable et conclue dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'organisation du travail adoptée ne peut porter à plus de 13 heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de 11 heures la durée du repos ininterrompu entre 2 journées de travail.

La durée minimale de 11 h de repos entre deux journées de travail peut être réduite jusqu'à 9h pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers.

Toutes réductions du repos quotidien en deçà de 11 h entraînent une bonification de deux heures cumulables et récupérables quel que soit le temps travaillé.

04.03.7 Femmes enceintes.

Les conditions et les horaires de travail des femmes enceintes, afin d'éviter toute pénibilité, seront aménagés en lien avec le C.H.S.C.T

En cas d'impossibilité, les dispositions de l'article L 122-25 du code du travail s'appliqueront.

En outre, les femmes enceintes, à partir du 61^e jour, bénéficient d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail, quel que soit leur contrat. L'aménagement de ce temps peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

04.04. Heures supplémentaires

04.04.1 Principe - Limitation.

Un salarié ne peut faire plus de 100 heures supplémentaires annuelles et ces heures ne peuvent porter la durée de travail hebdomadaire à plus de 6 heures au-delà de la durée normale.

04.04.2 Rémunération.

Sous réserve d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % pour les quatre premières heures (de la 35^{ème} à la 39^{ème} heure) ;
- 50 % dès la cinquième heure supplémentaire (de la 40^{ème} à la 44^{ème} heure)
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés, étant précisé que cette majoration se cumule avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et jours fériés.

04.04.3 Repos compensateur de remplacement. (RCR)

Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être partiellement ou totalement remplacé, au choix du salarié, par un repos compensateur majoré conformément à l'article 04.04.2.

04.05. Heures de permanence

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables aux médecins.

04.05.01. Permanences dans l'établissement.

04.05.01.1 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.

04.05.01.2 Limitation et rémunération.

- La fréquence de ces permanences ne peut excéder par agent trois nuits par mois ainsi qu'un dimanche ou jour férié par mois, étant précisé que, si cette fréquence était - au jour de la signature du présent accord - dépassée, elle devrait dans le délai d'un mois et demi au plus, être ramenée à ce maximum.
- Ce temps de permanence est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel.

04.05.02 Permanences à domicile dans l'établissement.

Les dispositions de l'article 04.05.1. ne sont pas applicables aux personnels logés par l'établissement dans l'établissement quand la permanence a lieu au domicile des dits personnels. Dans ce cas :

- Elles ne peuvent excéder 10 jours par mois.
- La mise à disposition gratuite de ce logement annule le paiement des indemnités d'astreinte.
- Le temps d'intervention durant ces périodes est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

04.05.03 Astreinte à domicile.

04.05.03.1. Principe : La période d'astreinte "s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'association ou de l'établissement, la durée de cette éventuelle intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclue le temps de trajet".

Les 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.

04.05.03.2. Limitation.

La fréquence de ces astreintes ne peut excéder par salarié sept 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.

04.05.03.3. Indemnité d'astreinte.

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

- un jour = 40 €
- le dimanche = 70 €

04.05.03.4. Rémunération du travail effectué.

Le temps d'intervention durant ces périodes d'astreinte est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

04.05.04 Heures supplémentaires ou de permanence et durée quotidienne du travail.

Les recours à la permanence ou à l'astreinte font échec aux dispositions des articles relatifs à la durée quotidienne du travail, à l'amplitude de la journée de travail, à la durée du repos quotidien et aux calculs du contingent des heures supplémentaires

Chapitre..V.. CONGÉS PAYÉS et autres congés

05.01. Ouverture du droit à congés payés

05.01.01. Période légale de référence

Pour l'ouverture du droit, la période de référence est du 1er février année N-1 au 31 janvier année N

05.01.02. Détermination du temps pris en compte pour le calcul des congés payés

Outre les périodes assimilées par la loi à du travail effectif, tout travail ou toute absence réglementaire et / ou conventionnelle, notamment au regard de l'article 05.01., sont pris en compte pour le calcul du droit aux congés payés.

Les arrêts de maladies professionnelles ou non, les arrêts pour accidents de travail ou de trajet sont pris en compte dans le calcul.

05.02. Durée des congés payés

05.02.01. Congés payés annuels :

a- 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. Il est possible de convertir le décompte des congés payés en jours ouvrés.

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

c- Les salariés embauchés en cours de période de référence et en fonction au 1er janvier peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

05.02.02. Congés d'ancienneté :

Le nombre de jours de congé payé annuel du personnel salarié permanent sera augmenté de 2 jours ouvrés par tranche d'âge: 30 à 39 ans 2 jours; 40 à 49 ans 4 jours; 50 ans et plus 6 jours.

05.02.03. Congés payés annuels conventionnels :

Quelle que soit sa qualification, le personnel bénéficie de 6 jours de congé ouvrés, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des 3 trimestres en dehors de la période des congés annuels.

05.02.04. Dispositions dérogatoires aux enseignants:

a) Le professeur d'éducation physique et sportive travaillant dans un établissement du second degré bénéficie d'une durée de congés identique à celle dont bénéficient les professeurs d'éducation physique et sportive des lycées et collèges, en fonction du calendrier scolaire de l'académie du lieu d'implantation de l'établissement.

b) les personnels travaillant dans les établissements accueillant des personnes déficientes auditives et visuelles bénéficient de congés payés identiques à ceux des congés des personnels des instituts nationaux des jeunes sourds et des jeunes aveugles. (Congés scolaires).

c) La durée des congés annuels ainsi déterminés est alors exclusive du bénéfice de tous congés payés supplémentaires.

05.03. Prise des congés payés

05.03.01. – Période de congé

a- La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er Mai au 31 Octobre.

b- L'employeur est dans l'obligation d'organiser le travail afin de permettre à tous les salariés de prendre leur congé sur cette période.

c- Toutefois, les salariés sont autorisés à prendre leur congés à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.

d- La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est

Vos observations
et commentaires

fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à un 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.

05.03.02. – Report des congés

L'employeur doit donner les moyens aux salariés de bénéficier de l'intégralité de leur droit à congés. En cas d'impossibilité, ces congés sont reportés sur l'année suivante.

05.03.03 – Ordre et dates des départs

L'employeur ou son représentant, après avis des délégués du personnel, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels, Le Comité d'entreprise doit être également être consulté sur le plan d'étalement des congés.

05.03.04. – Fractionnement du congé

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

06.03.05. – Congés payés et maladie

a– Maladie à la date du début de 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 en accord entre les parties.

b– Maladie pendant le congé

- Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, l'arrêt maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à la direction sauf impossibilité dûment justifiée. Le congé payé est alors suspendu le temps de l'arrêt maladie et la reprise est reportée d'autant en fin de congé.

- Si les besoins du service imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé maladie, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties.

05.04. Rémunération des congés payés

05.04.01. – Indemnité de congés payé

a- Il est versé au salarié en congé une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L3121-28 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

b- Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

c- Il est versé au salarié par contrat de travail en CDD dont la durée est inférieure à un mois une indemnité de congé payé calculée conformément aux dispositions appliquées aux personnels en CDI.

05.04.02. – Indemnité compensatrice de congés payés

a) cas général

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié qui n'a pas 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 05.04.01 ci-dessus.

b) Cas particulier

Lorsque le régime applicable dans l'entreprise ne permet pas à un salarié sous contrat à durée déterminée de prendre 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.

05.05. AUTRES CONGÉS

05.05.01. Congés familiaux et exceptionnels :

des congés payés supplémentaires et exceptionnels seront accordés et rémunérés, sur justification au personnel pour des événements d'ordre familial, sur les bases d'un minimum de:

5 jours ouvrés pour mariage ou pacs de l'employé,

5 jours ouvrés pour le mariage ou pacs d'un enfant

2 jours ouvrés pour le mariage ou pacs d'un frère ou d'une sœur,

Pour la naissance d'un enfant, le père salarié bénéficiera de 3 jours de congé payé qui peuvent compléter le droit au congé paternité. .

Dans le cas d'un enfant placé en vue d'adoption, le père et la mère salariés bénéficieront d'un congé payé des 3 jours prévus pour la naissance d'un enfant

5 jours ouvrés pour le décès d'un membre de la famille (conjoint, pacsé, père, mère, enfant, belle famille, frères, sœurs, aïeuls) et 2 jours pour oncle, tante ...

1 jour supplémentaire ou 2 seront accordés selon que les cérémonies auront lieu à plus de 300 ou 600 km.

05.05.02. Enfants malades :

6 jours rémunérés par enfant malade de moins de 16 ans (20 ans pour enfant handicapé)

En cas de maladie grave d'un enfant (jusqu'à 18 ans), dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés seront accordés au père ou à la mère, par financement mutualisé : caisse de solidarité, CAF, ... pour une durée maximale de 36 mois

05.05.03. Congés exceptionnels pour déménagement du salarié :

Il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence exceptionnelle pour déménagement d'une durée de deux jours ouvrables, sans réduction de rémunération, à l'issue de la période d'essai, avec l'accord exprès de l'employeur.

Le salarié ne peut bénéficier à nouveau de cette autorisation qu'à l'issue d'une période de 5 ans. La date sera déposée par le salarié, 15 jours à l'avance , en accord avec l'employeur.

05.05.04. Convenances personnelles

Des congés exceptionnels non rémunérés pour convenances personnelles seront accordés sur justification des motifs de la demande dans la limite maximum de 3 mois. Ils pourront au choix de l'intéressé, être soit imputés sur les congés annuels acquis au jour de la prise de congés soit accordés sans rémunération.

05.05.05. Soins ...

Des congés ou une réduction d'activité pour soigner un membre de sa famille malade seront accordés sur justificatifs, avec maintien de la moitié de la rémunération correspondante.

Chapitre..VI.. Education permanente dans l'entreprise et Promotion Sociale

Vos observations et commentaires

06.00. préambule

Les employeurs sont tenus d'embaucher les personnels dont la qualification correspond aux postes à pourvoir. Aucun poste ne peut être déqualifié.

06.01. Formation en cours d'emploi

06.01.1. Les personnels embauchés sans qualification bénéficient d'un accès à une formation initiale qualifiante.

06.01.2 L'ensemble du personnel doit accéder à la formation professionnelle continue qualifiante, sans perte de salaire et de droit.

06.01.3 La formation qualifiante des personnels sera organisée en cours d'emploi, financée par les budgets des établissements concernés (hors 1,6 %), ou tous moyens et dispositifs existants.

06.01.4 Un contrat de formation, sera établi entre le salarié, l'employeur et le comité d'entreprise ou le délégué du personnel de l'entreprise concernée.

06.01.5 L'entrée en formation ne peut être différée du fait de l'employeur. En cas de force majeure, elle peut être différé par le salarié.

06.01.6 Pour entrer en formation en cours d'emploi, les salariés devront avoir satisfait aux examens de sélection prévus par les textes réglementaires et les arrêtés pris en application de ces textes, ou voir leur dossier d'entrée en formation accepté par les centres de formation.

Le salarié candidat se voit intégralement remboursé par son entreprise les droits d'examen et frais de déplacement afférents à ces épreuves, sur une attestation justificative délivrée par la commission de sélection et d'orientation

Le salarié élève réalise sa formation de la même façon qu'un élève en voie directe, et se voit donc soumis aux mêmes devoirs et profite des mêmes droits définis par les conventions de stage.

06.01.7 Les contrats d'embauche seront confirmés à l'obtention du diplôme, dans le cadre d'une formation initiale en CDI, sans période d'essai ni stage, avec reprise de l'ancienneté.

Pour les salariés admis à se représenter une deuxième ou troisième fois à l'examen, ce contrat se retrouve tacitement reconduit de la durée utile.

Les personnels en CDI, dans le cadre de la formation professionnelle, à l'obtention du diplôme se verront confirmés dans leur nouvelle qualification et bénéficieront d'une correspondance de salaire entre l'ancien et le nouvel emploi.

En cas d'échec les personnels restent classés à leur niveau initial sans perte d'ancienneté.

06.01.8 Les salariés en formation initiale intègrent la grille de salaire CC BASS au Niveau 5

Les salariés en formation professionnelle dans le cadre de la promotion sociale voient leur ancienneté perdurer durant la formation

06.02. Perfectionnement

06.02.1 L'ensemble du personnel peut se voir proposer une formation professionnelle continue .La formation est intégrée dans le fonctionnement du service et donc son remplacement est assuré.

06.02.2 La formation professionnelle continue se met en place en tenant compte du libre choix des salariés.

06.02.3 L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail

06.02.4 Ces formations de perfectionnement ou d'adaptation sont financées par les budgets des établissements concernés (hors 1,6 %).

06.02.5 Les représentants du personnel sont informés des initiatives de perfectionnement

06.03. Périodes de professionnalisation

06.03.1 Des périodes de professionnalisation peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Les sessions de formation sont suivies pendant le temps de travail, sont inscrites sur le tableau de service et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération et au remplacement.

06.03.2 Ces périodes concernent plus particulièrement :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'emploi occupé.
- Pour les salariés comptant 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté de trois années dans une entreprise de la branche, des actions de formation visant une qualification supérieure attestée par un diplôme
- Pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité et pour les hommes et les femmes qui reprennent leurs activités après un congé parental d'éducation, des actions de formation adaptées et personnalisées visant une actualisation des compétences indispensables à la reprise d'activité professionnelle
- Pour les travailleurs handicapés les sessions de formation visant une qualification professionnelle ou titre reconnu par la CPNE ou une actualisation des savoirs faire.

06.03.3 Ces types de formation sont à la charge intégrale de l'employeur.

06.04. Apprentissage

06.04.1 Les salariés en situation d'apprentissage bénéficient d'une rémunération égale à 80% du salaire de base conventionnel et au minimum 1500 Euros (valeur 2008)

06.04.2 A la fin du contrat d'apprentissage les salariés concernés sont prioritaires à l'embauche dans l'entreprise.

06.05. Formation Personnelle Permanente

Cette formation se substitue au PAUF, elle est financée à hauteur de 1,6% de la masse salariale brute.

06.05.1 Les personnels des établissements, au cours de leur carrière, doivent pouvoir accéder à une formation permanente, qui ne rentre pas obligatoirement, dans l'adaptation ou le perfectionnement au poste occupé.

06.05.2 Elle est intégrée au fonctionnement du service et tient compte des **aspirations individuelles**. Elle s'intitule **droit à la formation personnelle**.

06.05.3 Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient d'un droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an. Les partenaires sociaux s'accordent pour retenir l'année civile comme période de référence.

Le nombre d'heures que peut cumuler un salarié au titre de ce droit s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié, dans la limite maximum de 120 heures et dans la limite de 6 ans. **Cette formation s'effectue sur le temps de travail avec maintien du salaire.**

06.05.4 Un comité de validation des demandes de formation est mis en place dans l'entreprise. Le comité est installé à l'initiative du CE ou à défaut des DP. Il est composé de l'employeur ou son représentant, des représentants du personnel, des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il valide les demandes de formation, assure le suivi des dossiers de financement et veille à la bonne mise en place des décisions qui s'imposent à l'employeur.

Le comité tient compte des droits acquis au titre du DIF, détermine un plan annuel ou pluri annuel de départ en formation.

Chapitre..VII.. 1^{re} partie : REGLES GENERALES

Chapitre..VII.. 2^{me} partie : DROIT SYNDICAL et LIBERTE D'OPINION

Vos observations
et commentaires

07.00.01. Signataires

D'une part, FEHAP Croix Rouge CLCC SOP SNASEA FEGAPEI
constituant la Fédération des syndicats Nationaux d'Employeurs des
établissements et Services pour personnes Inadaptées et Handicapées
9 rue petits Hôtels 75010 PARIS

D'autre part, GGT ; C.F.D.T ; FO ; C.F.T.C ; CGC ; S.U.D. Santé-
Sociaux ;

07.00.02. champ d'application

Cette convention collective est étendue et donc l'ensemble des dispositions
s'impose à tous les établissements dont le code APE relève du champ de
compétence de la branche des associations sanitaires et sociales. (BASS)

Liste de ces codes

07.00.03. Durée, résiliation et révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de la dénoncer moyennant
un préavis de 6 mois, de date à date, notifié par lettre recommandée à chacune
des autres parties.

Si la convention collective a été dénoncée et n'a pas été remplacée par une
nouvelle convention dans un délai de douze mois, les salariés conservent les
avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention, à
l'expiration de ce délai.

Toute demande de révision partielle de la présente convention formulée par l'une
des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre projet portant sur
les points portés à révision. Les négociations concernant cette révision devront
être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces
négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur
ouverture.

Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la
signature d'un nouvel accord.

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages
acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite
convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée du travail,
ni motiver la rupture du contrat de travail.

07.00.04. Commission Nationale Paritaire

07.00.04.1 - Composition de la commission nationale paritaire :

20 représentants des syndicats employeurs et 20 représentants des syndicats de
salariés pour un mandat de 4 ans.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales
proportionnellement aux résultats des élections professionnelles de la branche
suivant l'article 07.01.1

Pour respecter la diversité des secteurs d'activité, il est créé 3 groupes de travail
paritaires au sein de la CNP : secteur social, médico-social, et sanitaire.

Ces groupes de travail font des propositions qui doivent être validées par la
CNP.

La CNP se réunit au moins 4 fois par an.

07.00.04.2 - Ordre du jour :

La fédération nationale employeurs établira l'ordre du jour en organisant les
propositions formulées par les organisations syndicales.

Pour ce faire, les organisations syndicales adresseront, au moins trois semaines
avant la date prévue pour la réunion, leurs propositions à toutes les autres
composantes.

07.00.04.3 - Autorisation d'absence et délai de route

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.

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.

07.00.04.4 - défraiement :

Les frais inhérents à la convocation à la CNP (trajet, hébergement, repas) sont pris en charge par l'employeur suivant le barème de la formation professionnelle.

07.00.04.5 - Formation des négociateurs nationaux

Un crédit de formation de douze jours ouvrés annuels est accordé par organisation syndicale pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire. Ces jours ne sont pas décomptés du droit à la formation économique, sociale et syndicale.

La prise en charge de la rémunération et du coût de formation des négociateurs nationaux sera assuré par le syndicat employeur dont dépend l'établissement où le salarié est sous contrat

07.00.05. Commission Nationale d'interprétation

07.00.05 1- Composition :

La Commission Nationale Paritaire d'interprétation est constituée d'une part d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire et d'autre part par un nombre égal de représentant des fédérations Nationales d'Employeurs. La durée du mandat est de 4 ans. Pour autant ces membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

07.00.05 2- Assistance technique :

Chaque organisation syndicale peut se faire assister, à titre consultatif, par un conseiller technique

07.00.05 3- Attributions :

La commission a pour attributions :

- ✓de veiller au respect de la convention par les parties en cause
- ✓de donner toute interprétation des textes de la convention
- ✓de veiller au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie ou de niveau de rémunération.

07.00.05 4- Fonctionnement

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, dans un délai ne pouvant dépasser deux mois après réception de la demande de réunion.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

La commission émet des avis à la majorité des voix qui ne sont exécutoires qu'après validation de la commission paritaire nationale.

Ces avis ne sont pas secrets. Ils sont annexés à la convention collective et ils sont communiqués à l'ensemble des établissements concernés.

07.00.05 5- Frais de déplacement

Les conditions matérielles sont les mêmes que pour la commission paritaire

Chapitre..VII.. 2^{me} partie : Droit syndical et liberté d'opinion

Les dispositions légales et réglementaires sont ainsi complétées et / ou précisées:

07.01. Principes généraux

07.01.0 - Préambule : Dans la Branche il existe plusieurs formes juridiques :

- l'entreprise composée d'un établissement unique
- l'entreprise composée de plusieurs établissements. Est considéré comme établissement toute structure ayant un numéro de SIRET propre, un budget autonome.

Les activités syndicales, le droit syndical et la représentativité des instances du personnel dans l'entreprise ne s'opposent pas ni ne se confondent aux activités et au droit dans les établissements.

07.01.1 - droit syndical

- Les organisations syndicales légalement constituées et indépendantes de l'employeur, à l'exception des syndicats qui prônent une forme d'exclusion ou de discrimination quelconque (sexiste, raciste ...) bénéficient du droit syndical et peuvent présenter leurs candidats aux élections professionnelles.
- Les nouveaux accords conventionnels nationaux et accords locaux ne peuvent prendre effet que lorsqu'ils sont signés par une ou des Organisations Syndicales représentant la majorité des salariés concernés par l'accord.
- Pour ce faire, afin de déterminer la représentativité syndicale au niveau national, les élections professionnelles se dérouleront le même jour dans l'ensemble des établissements et entreprises du champ conventionnel de la BASS.
- Les divers seuils d'effectifs s'évaluent en nombre de salariés et non pas en équivalent temps plein.

07.01.2 - 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.

La laïcité est de droit et s'appuie notamment sur la neutralité des pratiques religieuses.

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

07.01.3 - Exercice du droit syndical

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

B - La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats légalement constitués qui ne prônent aucune discrimination, lesquels, respectivement, pourront désigner leurs délégués syndicaux.

C - 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.

D - le « temps syndical » (heures de délégation, crédits d'heures, jours d'absences ...) tel que défini dans le présent chapitre est du temps de travail à part entière. En conséquence, il s'intègre à la durée du travail et ne saurait déroger aux droits des salariés, notamment sur l'amplitude horaire quotidienne, ni au repos quotidien, ni au repos hebdomadaire.

07.02. Activités syndicales

07.02.1 Collecte des cotisations.

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

*Vos observations
et commentaires*

07.02.2 Affichage des communications syndicales.

Chaque organisation syndicale dispose de panneaux d'affichages en tout lieux accessibles au personnel (vestiaire, restaurant du personnel...), et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou du CHSCT.

07.02.3 Diffusion des publications

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale visés au 4e alinéa de l'article L. 412-8 du code du travail aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci.

Si la diffusion ne se déroule pas aux heures de rentrée et de sortie du personnel, les modalités de distribution sont fixées par accord obligatoire entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

07.02.4 Local

07.02.4.a. Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, un local est obligatoirement mis à disposition de chaque organisation syndicale.

Ces locaux sont aménagés de façon à convenir à leur fonction. L'équipement est fourni par l'employeur avec entre autres: les moyens de communication modernes, matériel informatique, téléphone fax en ligne directe, tables, chaises, armoires

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

07.02.4.b. Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à disposition des organisations syndicales dans les mêmes conditions d'équipement.

07.02.4.c. En tout état de cause, une salle de réunion suffisante à la tenue de réunions est mise à disposition des organisations syndicales.

07.02.5 Réunions d'information syndicale.

Les organisations syndicales peuvent organiser des réunions d'information aux salariés ou des assemblées générales du personnel sur le temps de travail et dans les locaux mis à leur disposition, avec possibilité de recevoir des intervenants extérieurs.

A ce titre tout membre du personnel dispose d'une heure par mois cumulables sur un trimestre. Ce temps est considéré comme temps de travail et ne fait pas l'objet de retenue de salaire.

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

07.03. Délégués Syndicaux et Sections Syndicales

Les délégués syndicaux bénéficient des mesures de protection légale et des attributions spécifiques prévues par les dispositions légales et réglementaires.

07.03.1 nombre de délégués syndicaux:

- Chaque organisation syndicale peut nommer **un** délégué syndical quel que soit le nombre minimum de salariés de l'établissement et **deux** délégués syndicaux au delà de 300 salariés.
- Dans les entreprises à établissements multiples, chaque organisation syndicale peut nommer **un** délégué syndical central par tranches de 1000 salariés, mandat distinct des délégués syndicaux d'établissement.

07.03.2 Crédit d'heures mensuel pour le ou les délégués syndicaux

a) Chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures mensuel de délégation, par mandat, pour l'exercice de ses fonctions dans les limites suivantes :

- dans les entreprises et/ou établissements de moins de 50 salariés : 10 heures
- dans les entreprises et/ou établissements de 50 à 150 salariés : 15 heures
- dans les entreprises et/ou établissements de 150 à 300 salariés : 20 heures
- des les entreprises et/ou établissements de plus de 300 salariés : 20 heures pour chacun des 2 DS

b) Une partie de ces crédits d'heures peut être cumulée à l'année à la demande du (des) délégué(s) syndical(aux) concerné(s) . L'utilisation de ces crédits

d'heures annualisées donne lieu au respect d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf dispositions plus favorables définies par accord.

c) 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.

d) En cas d'horaires atypiques, les heures de délégation prises sur un temps de repos sont récupérées ou payées suivant dispositions réglementaires.

e) Les heures utilisées pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, y compris les temps de trajet éventuels, ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures. Elles sont récupérées en heures majorées de 50 % si elles interviennent sur un repos.

f) Dans le cas de sites multiples éloignés, les temps de trajet ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures et les frais de transport sont remboursés par l'employeur. Ces temps de trajet sont comptés en temps de travail.

07.03.3 crédit d'heures annuel pour la section syndicale (ou décharge d'activité de service)

a) Un crédit d'heures est attribué à l'ensemble des syndicats en fonction de l'effectif de l'établissement

- moins de 100 salariés: nbre d'heures = nbre de salariés
 - de 100 à 200 salariés: 100 heures par mois
 - de 201 à 400 salariés: 130 heures par mois
 - de 401 à 600 salariés: 170 heures par mois
 - de 601 à 800 salariés: 210 heures / mois
 - de 801 à 1000 salariés: 250 heures /mois
 - de 1001 à 1250 salariés: 300 heures/mois
 - de 1251 à 1500 salariés: 350 heures/mois
- etc...(+ 50 h par tranches de 250 salariés)

b) ce crédit est réparti de la manière suivante entre les organisations syndicales :

- pour 25 % de ce crédit global, à part égale, entre les organisations syndicales présentes dans l'établissement ou l'entreprise et
- pour le reste (75%), au prorata des dernières élections professionnelles de l'établissement ou de l'entreprise.

Les organisations syndicales répartissent librement en leur sein leur crédit propre en fonction de leurs besoins. Ces heures peuvent être attribuées soit nominativement sur un ou plusieurs de leurs membres, soit utilisées ponctuellement, et dans ce cas avec un délai de prévenance de 7 jours. Elles informent l'employeur de ces modalités.

07.03.4 Crédit d'heures pour la Négociation Annuelle Obligatoire

Chaque membre de la délégation à la NAO dispose de 10 heures comme temps de préparation et de restitution.

07.04. Absences pour raisons syndicales

Des jours d'absence sont accordés aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire, ne viendront pas en déduction des congés annuels, ni des repos quotidiens, ni des repos hebdomadaires, et sont considérés comme du temps de travail effectif.

07.04.1 Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des absences à concurrence de 20 jours par an, par organisation et par établissement, sont accordées sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales.

07.04.2 Exercice d'un mandat syndical électif.

Les membres des organismes directeurs des syndicats, désignés conformément aux statuts de leur organisation syndicale, pouvant justifier du mandat dont ils sont investis, bénéficient de jours d'absence sur présentation, une semaine à l'avance, de leur convocation par leurs organisations syndicales, à concurrence, par an, par organisation syndicale et par établissement de :

- pour les établissements de moins de 300 salariés : 30 jours
- pour les établissements de 300 salariés à 500 salariés : 40 jours

- pour les établissements de 501 salariés à 800 salariés : 50 jours
- pour les établissements de plus de 800 salariés : 60 jours.

07.04.3 Représentation dans les commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de cette convention collective nationale

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 km du lieu de travail.

07.04.4 personnels en repos ou de nuit : Toute absence pour raisons syndicales prise sur un temps de repos est récupérée ou payée suivant les dispositions réglementaires.

Pour les personnels de nuit ou en repos le jour de la convocation, ils doivent signaler à l'employeur le fait qu'ils vont travailler ailleurs dans des heures inhabituelles et donc déposer leur convocation.

07.05. cas particulier des salariés travaillant de nuit

Pour le personnel de nuit se pose le problème du respect des amplitudes, du temps de repos quotidien et du temps de repos hebdomadaire pour l'exercice de leur droit syndical, donc les salariés concernés :

- ne travailleront pas la nuit précédente pour un temps syndical le matin ;
- ne travailleront pas la nuit suivante pour un temps syndical l'après midi
- ne travailleront pas la nuit précédente et la nuit suivante en cas de temps syndical sur la journée.

07.06. Congés de formation économique, sociale et syndicale

a) Conformément aux dispositions légales chaque salarié dispose de 12 jours ouvrés par année civile. Cette durée est portée à 20 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.

b) Sur justification, les bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale seront rémunérés comme s'ils avaient travaillé.

c) Les frais de formation (coût pédagogique, déplacements, repas et hébergement ...) sont pris en charge par l'employeur.

d) En cas d'horaires atypiques, notamment le travail de nuit, un accord d'entreprise doit prévoir les modalités d'organisation qui permettront aux salariés de bénéficier des repos hebdomadaires. Le volume horaire pris en compte est le volume le plus favorable aux salariés

07.07. Détachement syndical

07.07.1. Détachement national : mise à disposition des organisations syndicales.

a) Les employeurs mutualisent le financement de 35 ETP, détachements syndicaux, pour la branche qui peuvent être pris en temps partiel (au moins à ½ temps).

b) attribution de ces détachements: pour chaque organisation syndicale proportionnellement aux résultats des élections professionnelles de la branche suivant article 02.01.1

c) Le salarié appelé à exercer une fonction syndicale permanente à l'extérieur dans le cadre de ce détachement national (son contrat est maintenu), conserve obligatoirement son salaire, son ancienneté et tous les avantages acquis ainsi que sa progression de carrière. A l'expiration de son mandat non limité dans le temps, il retrouve son métier dans l'établissement sans préjudice et bénéficie d'une protection jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

07.07.2. Interruption du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical.

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale en dehors du détachement national (son contrat est suspendu):

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) A l'expiration de son mandat non limité dans le temps, il retrouve son métier dans l'établissement sans préjudice et bénéficie d'une protection jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

07.07.3. Dans les 2 cas :

Un entretien d'orientation de carrière doit avoir lieu à la demande du salarié avec le responsable des ressources humaines de l'établissement. Cet entretien peut déboucher sur une formation nécessaire à la remise à niveau du salarié sur le poste qui lui sera attribué et / ou sur un bilan professionnel permettant une réorientation de carrière.

En aucun cas le salarié ne peut se voir affecter à un poste inférieur à celui qu'il détenait précédemment à son détachement.

07.08. 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 œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service rendu dans leur unité de travail et dans l'entreprise.

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

Chapitre..VIII.. INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les dispositions légales et réglementaires sont ainsi complétées et / ou précisées, voire modifiées :

Vos observations
et commentaires

08.00. ELECTIONS

- Les élections DP et CE sont organisées dans tous les établissements de la branche, simultanément et tous les deux ans durant le premier trimestre de chaque année paire.
- La délégation unique du personnel ne peut pas être mise en place à la seule initiative de l'employeur mais après accord de l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'établissement.
- Toutes les organisations syndicales légalement constituées, indépendantes de l'employeur et présentes dans l'entreprise ou l'établissement peuvent présenter des listes au premier tour des élections professionnelles.
- Le calcul pour le seuil d'effectif des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ne se fait pas sur la base d'équivalent temps plein mais sur l'ensemble des salariés quelque soit le contrat de travail.

08.01. DELEGUES DU PERSONNEL

08.01.1 Mise en place.

L' élection des délégués du personnel est obligatoirement mise en place dans tous les établissements dès qu'un salarié en fait la demande, quel que soit le seuil d'effectif.

08.01.2 Conditions d'électorat et d'éligibilité: Voir 08.00

08.01.3 Nombre de délégués:

jusqu'à 25 salariés 1 titulaire, 1 suppléant; puis application des dispositions légales et réglementaires.

08.01.4 Organisation des élections : dispositions légales et réglementaires.

En cas de départ ou d'événements entraînant une absence d'un(e) élu(e) jusqu'à la fin du mandat, une élection partielle est systématiquement organisée couvrant la fin de la mandature.

En cas de progression de l'effectif entraînant un poste supplémentaire, des élections partielles sont systématiquement organisées couvrant la fin de la mandature.

08.01.5 Protection légale : Les délégués du personnel bénéficient des mesures de protection légales établies aux articles L. 425-1 et suivants du code du travail.

08.01.6 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.

08.01.7 Utilisation des heures de délégation.

- Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel - titulaires et suppléants - disposent chacun d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures.
- 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.

08.01.8 Moyens à disposition

Local : en fonction des dispositions légales

Documentation : L'employeur doit fournir aux élus les documents nécessaires à l'exercice de leur fonction soit le Code du Travail, les accords de branche, la convention collective, les accords d'entreprise et/ou les accords d'établissements

08.02. COMITE D'ENTREPRISE

Vos observations et commentaires

08.02.1 : Mise en place.

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise employant au moins 25 salariés (seuil défini au 08.00): 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 25 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. Cette recherche de représentation ne peut pas remettre en cause le nombre d'élus.

08.02.2 Conditions d'électorat et d'éligibilité : Voir 08.00

08.02.3 Composition et fonctionnement du comité d'entreprise. : Dispositions légales et réglementaires

08.02.4 Organisation des élections. : Dispositions légales et réglementaires

08.02.5 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.

08.02.6 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 et consulté sur le budget prévisionnel, le budget exécutoire et sur le compte de résultats. Il dispose des documents envoyés aux financeurs.

- Les documents doivent être donnés au minimum 8 jours avant.

08.02.7 Utilisation des heures de délégation

- Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise - titulaires et suppléants - disposent chacun d'un crédit d'heures mensuel de 20 heures.

- Le secrétaire et le trésorier du comité d'entreprise ont un crédit supplémentaire de 10 heures par mois jusqu'à un effectif de 300 salariés ; de 15 heures jusqu'à 500 salariés et de 20 heures au delà .

- les représentants syndicaux au comité d'entreprise disposent d'un crédit mensuel de 15 heures jusqu'à 300 salariés et 20 h au delà.

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

08.02.8 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, un budget de fonctionnement égal à 0,20 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise.

08.02.9 Carence du comité - Conséquences.

- Dans toute entreprise où 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 auront désignés dans les mêmes conditions que pour le représentant au comité d'entreprise.

08.03. CONSEIL d'établissement conventionnel et Conseil d'entreprise

Vos observations et commentaires

08.03.1 Mise en place

- Un conseil d'établissement conventionnel est mis en place dans tout établissement comptant moins de 25 salariés et dans lequel un comité d'établissement n'a donc pu être constitué mais dans lequel des délégués du personnel ont été élus.
 - Cependant, lorsqu'une entreprise (comptant au moins 25 salariés) ne comporte que des établissements comptant moins de 25 salariés, un comité d'entreprise est mis en place au niveau de l'entreprise et, dans ce cas, il n'est pas procédé à la mise en place de conseils d'établissement conventionnels dans lesdits établissements ;
 - Il en est de même lorsque l'entreprise ne comporte, en outre, qu'un seul établissement comptant au moins 25 salariés ;
- Lorsque l'établissement se confond avec l'entreprise, le conseil d'établissement conventionnel prend le nom de conseil d'entreprise.

08.03.2 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.
- Dans ce cas, leur crédit d'heures mensuel (art 08.01.7) sera doublé
- Attribution d'un budget fonctionnement de 0,20 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise.
- Les Délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise assistent aux réunions. Ce temps n'est pas décompté de leurs heures de délégations.

08.03.3 Attributions.

08.03.3.1. 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 ?uvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.
- L'employeur ou son représentant apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
- Préalablement à la réunion de consultation, les membres du conseil d'établissement conventionnel reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.
- Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.
- Le conseil d'établissement conventionnel est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.
- Le conseil d'établissement conventionnel est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise.
- Remise des documents au minimum 8 jours avant.

08.03.3.2. Attribution d'ordre social et culturel.

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

08.04. Comité d' Etablissement et Comité Central d' Entreprise

08.04.01. Comité d' Etablissement

08.04.01.1. 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 (au sens de l'article 08.02.1) .

08.04.01.2. Composition et fonctionnement.

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

08.04.01.3. 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.

08.04.01.4. 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, un budget de fonctionnement égal à 0,20 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'entreprise.

08.04.01.5. 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 08.02.9 de cette convention.

08.04.02 Comité Central d' Entreprise (CCE).

08.04.02.1. Mise en place.

Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements distincts dans lesquels des comités d'établissement sont mis en place conformément à l'article 03.04.1 ci-dessus, il est en outre mis en place, au niveau de l'entreprise, un Comité Central d' Entreprise.

08.04.02.2. Composition conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Pour autant, sauf accord d'entreprise, le nombre total des membres ne pourra excéder 20 titulaires et 20 suppléants.

Dans la mesure du possible, le CCE comportera des membres des différents comités d'établissement. Ils seront élus au sein du comité d'établissement. La répartition des collègues se fera au regard des dispositions légales et réglementaires et par accord d'entreprise.

Si l'entreprise comprend plus de 40 établissements et en l'absence d'un accord d'entreprise le prévoyant, les membres du CCE seront élus par l'ensemble des salariés à partir de listes présentées par les organisations syndicales (listes composées de leurs élus titulaires et suppléants des CE). L'élection se fait sur un seul tour.

08.04.02.3. Fonctionnement

Le CCE se réunit au moins 4 fois par an sur convocation du président ; l'ordre du jour est établi conjointement par le président et le secrétaire. Les frais de voyage et de réunion sont pris en charge par l'entreprise.

Le CCE percevra un budget de fonctionnement égal à 0,10% de la masse salariale de l'année en cours.

L'employeur met à sa disposition un local et tous les équipements nécessaires à son fonctionnement : armoire, bureau, téléphone, ordinateur, papier, moyen de tirage par exemple....

Tous les membres du CCE (titulaires, suppléants et représentants syndicaux) disposent chacun de 20 heures mensuelles de délégation.

Tous les membres du CCE bénéficient de la formation économique des élus CE et disposent des mêmes conditions de prise en charge que les élus des CE.

Tous les membres du CCE reçoivent les documents préparatoires dans un délai de 15 jours avant la réunion.

08.04.02.4 Attributions : conformes aux dispositions légales et réglementaires

08.05. Informations obligatoires

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'Etablissement ou au Conseil d'Entreprise ou d'Etablissement conventionnel ou, à défaut, aux délégués du personnel le nombre des salariés concernés par une promotion ou par une accélération de carrière lorsque celle-ci est conventionnellement prévue pour un emploi donné.

08.06. Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (chsct)

08.06.01. dans les établissements de moins de 25 salariés

(seuil défini au 08.00)

Les délégués du personnel assurent les missions et attributions du CHSCT.

Ils bénéficient dans ce cas d'un crédit mensuel supplémentaire de 5 h de délégation.

Ils bénéficient de la formation des élus CHSCT définie au 08.06.02.5

08.06.02. Mise en place du CHSCT

Un CHSCT est constitué dans tout établissement employant au moins 25 salariés (seuil défini au 08.00)

Mise en place suivant dispositions légales et réglementaires tenant compte des dispositions particulières du présent chapitre de cette convention.

08.06.02.1 Composition : suivant les dispositions légales et réglementaires à l'exception du nombre d'élus représentants du personnel :

- de 25 à 100 salariés = 3 élus dont 1 cadre ou maîtrise
- de 100 à 300 salariés = 5 élus dont 1 cadre ou maîtrise
- de 300 à 500 salariés = 7 élus dont 2 cadre ou maîtrise
- de 500 à 1000 salariés = 9 élus dont 2 cadre ou maîtrise
- plus de 1000 salariés = 11 élus dont 2 cadre ou maîtrise

08.06.02.2 Attributions. : dispositions légales et réglementaires et en outre :

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 01.03 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.

08.06.02.3 Crédits d'heures.

Les élus au CHSCT bénéficient, pour l'exercice de leurs fonctions, de crédits d'heures mensuels conformément aux dispositions suivantes :

- de 25 à 100 salariés : 10 heures
- de 100 à 300 salariés : 15 heures
- plus de 300 salariés : 20 heures.

Ces crédits sont doublés pour le secrétaire du CHSCT

L'utilisation de ces heures est conforme aux dispositions légales et réglementaires, mais l'employeur ou son représentant en étant préalablement informé, les élus peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle pour remplir, en dehors de l'entreprise, des missions en relation avec leurs attributions.

Les élus peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

En cas d'horaires atypiques, les heures de délégation prises sur un temps de repos sont récupérées ou payées suivant dispositions réglementaires.

08.06.02.4 Moyens et fonctionnement :

Le CHSCT se réunit tous les 2 mois

Pour le reste, suivant dispositions légales et réglementaires ou par accord collectif.

Tous les frais de fonctionnement sont pris en charge par l'employeur

08.06.02.5 Formation des élus.

Les élus représentants du personnel au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dont au moins 5 jours par mandat et 1 jour supplémentaire par an. Chaque élu choisit son organisme de formation.

- 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.

ANNEXE : Transfert total ou partiel d'établissement

Vos observations et commentaires

A.01. Objet

La présente annexe a pour objet de préciser les dispositions particulières applicables - en sus des dispositions générales de la convention collective BASS - aux personnels participant à un transfert d'établissement total ou partiel, périodique ou occasionnel, de plus de 32h/35h. En fonction du projet, le nombre d'heure ne peut excéder 60h, sur dérogation qui ne peut être accordée que par l'inspection du travail.

A.02. Durée du temps de travail

Les plannings du personnel seront communiqués à l'Inspecteur du Travail et soumis aux instances des représentants du personnel.

Ils seront établis conformément à la définition du travail effectif : toute période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur.

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 hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement ou d'un repos équivalent.

Les heures supplémentaires sont majorées et donnent lieu prioritairement à récupération et ouvrent droit au repos compensateur.

Les plannings de la journée de travail prévoient au minimum deux personnes en service.

A.03. Fonctionnement

Lors d'un transfert, le régime de fonctionnement est toujours celui de l'internat, ce qui ouvre le droit, pendant le transfert à une indemnité d'internat de 70 € pour tous les salariés encadrant un séjour.

A.04. Indemnité journalière forfaitaire de " transfert "

Pour compenser la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors de leur domicile, les personnels salariés relevant de la présente annexe bénéficient d'une indemnité forfaitaire de " transfert " fixée à la valeur 20 € par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert y compris les jours de repos situés dans la période du transfert.

A.05. Indemnité forfaitaire de " responsabilités exceptionnelles " et d'astreinte

En plus de l'indemnité prévue à l'article précédent, une indemnité forfaitaire de " responsabilités exceptionnelles " et d'astreinte de 40 €/jour et 70 € le dimanche est attribuée par journée indivisible de participation pendant toute la durée du transfert à la personne appelée par délégation du directeur de l'établissement, à exercer la direction de fait du transfert.

Cette indemnité de responsabilité peut être octroyée à plusieurs personnes et dans ce cas de figure être partagée entre elles.

A.06. Logement

Le logement des salariés participant à un transfert est assuré par l'établissement.

Pour que les salariés puissent prendre les temps de repos prévus à leurs plannings, un logement indépendant, distinct du lieu de séjour, équipé de moyen de communication vers l'extérieur sera mis à leur disposition.

Les salariés doivent pouvoir être joints par leurs proches. Il doivent pouvoir utiliser, en cas de besoin, le téléphone portable ou la carte téléphonique de l'institution lors du transfert.

De même, les déplacements entre leurs lieux d'hébergement et leurs lieux de travail seront à la charge de l'employeur

Tout employé autorisé à se loger par ses propres moyens perçoit une indemnité calculée en référence aux barèmes en vigueur dans le cadre de la formation continue. .

A.07. Transport

Le transport aller et retour des salariés - de l'établissement au lieu de transfert - est assuré par l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé, le remboursement des frais de déplacement effectué conformément au barème kilométrique en vigueur.

Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

A.08. Nourriture

Pendant toute la durée de leur participation aux transferts de l'établissement, y compris les jours de repos, les salariés bénéficieront de la gratuité des repas. Les repas pris à l'extérieur, en dehors des obligations de service, à la demande de l'intéressé, leur seront remboursés sur la base des barèmes en vigueur dans le cadre de la formation continue.

A.09. Équipements en matériel et vestimentaire

Lorsque les personnels sont appelés à exercer des activités spécifiques au cours d'un transfert, les équipements en matériel et vestimentaire nécessaires sont mis, pour l'exercice de leur service, à leur disposition par l'établissement.

A.10. Information préalable des salariés

L'information préalable des salariés sera effectuée au moins un mois à l'avance.

En cas de force majeure, ce délai peut être réduit à une semaine. L'accord du salarié est alors nécessaire.

Le règlement intérieur de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux transferts, en particulier pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge.

Le principe de volontariat sera recherché pour la participation des salariés aux transferts