

SYNTHESE DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MAISONS DE RETRAITE PRIVES

CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE (CCU) DU 18 AVRIL 2002 ET ANNEXE DU 10 DECEMBRE 2002

TEXTE	SIGNATURE	EXTENSION	N°BROCHURE JO	IDCC
Convention collective de l'hospitalisation privée	18 avril 2002	29/10/2003 (JO du 15/11/2003)	3307	2264
Annexe médico-sociale (accueil de personnes âgées)	10 décembre 2002	29/10/2003 (JO du 15/11/2003)	3307	2264

CHAMP ET DATE D'APPLICATION

Champ d'application de la convention du 18 avril 2002

- Code NAF 85.1A : Activités hospitalières
- Code NAF 85.1C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en Cabinet
- Code NAF 85.3A : Accueil des enfants handicapés
- Code NAF 85.3C : Accueil des adultes handicapés

Champ d'application de la convention du 18 avril 2002 et annexe du 10 décembre 2002

- Code NAF 85.3D : Accueil des personnes âgées

Etablissements concernés

Les entreprises privées à caractère commercial (privé à but lucratif) doivent *obligatoirement* appliquer la convention collective du 18 avril 2002 et l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002.

En revanche, les structures associatives *ne sont pas tenues* d'appliquer ce dispositif conventionnel, elles peuvent néanmoins décider de l'appliquer volontairement.

Date d'application de la CCU et de l'annexe des EHPA

Le 1^{er} janvier 2003.

CONTENU

L'ensemble des textes conventionnels applicables aux établissements pour personnes âgées privés à caractère commercial est donc constitué :

- de la convention collective du 18 avril 2002 ;
- de l'annexe du 10 décembre 2002 qui vient remplacer, pour certains articles, les dispositions de la convention du 18 avril 2002, et notamment la classification des emplois
- le protocole de transposition spécifique aux établissements privés accueillant des personnes âgées (c'est-à-dire le passage d'une des 3 anciennes conventions FIEHP, UHP ou CRRR ou du Code du travail aux nouvelles dispositions de la CCU)
- les grilles de transpositions CCU – anciennes conventions (UHP – FIEHP – CRRR)

A ce texte, il convient d'ajouter :

- L'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial : **dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail**
- les accords sur la formation professionnelle (accord du 22 décembre 1994, accord du 15 février 1996 et son avenant du 29 juillet 1997, et l'accord du 23 décembre 2004) : **FORMAHP et CPNE**

DISPOSITIONS	TEXTES DE REFERENCE
Dispositions générales <i>Champ d'application, durée, adhésion, dénonciation, ...</i>	Convention du 18 avril 2002 Annexe du 10 décembre 2002
Droit syndical et liberté d'opinion <i>Délégués syndicaux, crédit d'heures, ...</i>	Convention du 18 avril 2002
Institutions représentatives du personnel <i>Délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT</i>	Convention du 18 avril 2002
Contrat de travail <i>Recrutement, contenu du contrat, démission et licenciement, départ à la retraite</i>	Convention du 18 avril 2002 Accord RTT du 27/01/2000 (<i>contrat de travail à temps partiel</i>)
Durée et aménagement du temps de travail	Convention du 18 avril 2002 (<i>équivalence, travail de nuit</i>) Annexe du 10 décembre 2002 (<i>repos hebdomadaire, compensation au travail de nuit</i>) Accord RTT du 27/01/2000 (<i>cycle, modulation, durée journalière, temps partiel, ...</i>)
Congés <i>Congés Payés, jours fériés, congés pour événements familiaux, congés pour enfants malades, congés maternité, ...</i>	Convention du 18 avril 2002 Annexe du 10 décembre 2002
Rémunération <i>Salaire conventionnel, ancienneté, primes de sujétions (nuit, dimanche, JF, astreinte, ...)</i>	Convention du 18 avril 2002 Annexe du 10 décembre 2002
Prévoyance <i>Maladie, incapacité, décès</i>	Convention du 18 avril 2002 Annexe du 10 décembre 2002
Formation professionnelle	Convention du 18 avril 2002 Accord du 22/12/1994 Accord du 15/02/1996 Accord du 23/12/2004
Conditions de travail	Convention du 18 avril 2002
Classification des emplois	Annexe du 10 décembre 2002 Grilles de classification pour les EHPA
Dispositions relatives aux cadres	Convention du 18 avril 2002 Annexe du 10 décembre 2002
Mise en œuvre de la Convention et de l'annexe	Protocole de transposition spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées

TABLEAU RECAPITULATIF

Remarque

Les articles mentionnés sont ceux de la convention collective du 18 avril 2002. Les articles « bis » résultent de l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 qui concerne les établissements accueillant des personnes âgées.

DISPOSITIONS	CONTENU
TITRE 2 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	
Local syndical <i>Art.12</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ > 500 salariés : mise à disposition d'un local par section syndicale spécifique et permanent ▪ > 150 salariés : mise à disposition d'un local commun spécifique et permanent ▪ < 150 salariés : mise à disposition périodique d'un local
Crédit d'heures syndicales <i>Art.15</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 à 49 salariés : 5 heures / mois ▪ 50 à 150 salariés : 10 heures/ mois ▪ 151 à 500 salariés : 15 heures/ mois ▪ > 500 salariés : 25 heures/ mois
Délégué syndical central <i>Art.15</i>	20h / mois
Absence pour raisons syndicales <i>Art.18 / 19</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Congrès et assemblées générales : 5 jours ouvrés par an dont 3 rémunérés par organisation ▪ Exercice d'un mandat électif : 5 jours ouvrés non rémunérés par an
Congé formation économique <i>Art.21</i>	0,025 % de la masse salariale brute
TITRE 3 : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	
Mise en place <i>Art.23 / 24 / 25 / 26 / 27</i> Voir fiche technique n°27	Application des règles légales
Attributions <i>Art.28 / 29 / 30 / 31 / 32</i> Voir fiche technique n°29	Application des règles légales
Moyens d'action Délégué du personnel <i>Art.34</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ minimum une réunion par mois ▪ heures de délégation : 15h/ mois ▪ Les suppléants peuvent assister aux réunions
Moyens d'action Comité d'entreprise <i>Art.35</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réunion : <ul style="list-style-type: none"> < 150 salariés : 1 fois / 2 mois > 150 salariés : 1 fois / mois ▪ heures de délégation : 20h/mois ▪ Subvention de fonctionnement du CE : 0,20 % de la masse salariale brute ▪ Subvention activités sociales du CE : 0,25 % de la masse salariale brute ▪ Ordre du jour communiqué 3 jours à l'avance ▪ Local distinct
Moyens d'action CHS-CT <i>Art.36</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réunion : 1 fois par trimestre ▪ heures de délégation : <ul style="list-style-type: none"> 50 à 99 salariés : 5 heures/mois 100 à 299 salariés : 10 heures/mois 300 à 499 salariés : 15 heures/ mois > 500 salariés : 20 heures/mois
TITRE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL	
Recrutement <i>Art.37 / 38 / 40 / 41</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Non discrimination à l'embauche • Priorité d'embauche pour les salariés à temps partiel désirant occuper un poste à temps plein et inversement • Formalités d'embauche : déclaration préalable, certificat de travail, diplôme, examen d'embauche <u>avant la fin de la période d'essai initiale</u> • Affichage des vacances et créations de poste (avec copie aux IRP)
Délai de remise et contenu du CDI <i>Art.42</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum de 8 jours ouvrables après l'embauche • Contenu du contrat : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identité ▪ Date d'entrée ▪ Lieu de travail ▪ Fonction ▪ Position au sein de la grille de classification ▪ Durée de la période d'essai et renouvellement ▪ Durée hebdomadaire moyenne de travail et recours aux heures supplémentaires ▪ Rémunération brute mensuelle et éléments complémentaires ▪ Convention collective appliquée <p>Pour les salariés à temps partiel, se référer à l'accord de branche RTT du 27 janvier 2000</p>

DISPOSITIONS	CONTENU
<p>Période d'essai Art.43</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durée : Employés : 1 mois Technicien / Agents de Maîtrise : 2 mois Cadres : 3 mois ▪ Suspension : en cas d'absence du salarié, la période d'essai est suspendue et donc prolongée d'autant ▪ Renouvellement, par accord écrit des parties, une fois pour une durée inférieure ou égale à celle initiale (prévoir obligatoirement le renouvellement dans le contrat)
<p>Ancienneté Art.44</p>	<p>Périodes de suspension considérées comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congés payés, congés de formation, ... - accidents du travail, maladie professionnelle, congé maternité ou d'adoption - période de chômage partiel si le contrat n'a pas été rompu - Congé parental d'éducation (pour moitié) - ...
<p>Rupture du contrat : licenciement / démission</p>	
<p>Préavis (sauf en cas de faute grave ou faute lourde) Art.45</p> <p>Voir fiche technique sur le licenciement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Employé</u> <ul style="list-style-type: none"> - Démission : < 6 mois d'ancienneté : 15 jrs > 6 mois d'ancienneté : 1 mois - Licenciement : < 2 ans ancienneté : 1 mois > 2 ans ancienneté : 2 mois ▪ <u>Technicien / Agent de Maîtrise</u> <ul style="list-style-type: none"> - Démission : < 2 ans ancienneté : 1 mois > 2 ans ancienneté : 2 mois - Licenciement : < 2 ans ancienneté : 1 mois > 2 ans ancienneté : 2 mois ▪ <u>Cadre</u> <ul style="list-style-type: none"> - Démission : 3 mois 6 mois pour les cadres supérieurs et cadres dirigeants - Licenciement : 3 mois 6 mois pour les cadres supérieurs et cadres dirigeants <p>En cas de dispense par l'employeur : pas de diminution de salaire. En cas de licenciement, si le salarié retrouve un emploi, il peut mettre fin au préavis dans un délai de 48 heures.</p>
<p>Heures de recherche d'emploi Art.46</p> <p>Voir fiche technique sur le licenciement</p>	<p>En cas de licenciement, le salarié bénéficiera d'un nombre d'heures égal :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ à la durée hebdomadaire de travail par mois de préavis pour le salarié à temps plein ▪ la durée hebdomadaire contractuelle pour un salarié à temps partiel également par mois de préavis <p>Prise des heures par journée ou demi-journée, sans diminution de salaire.</p>
<p>Indemnité conventionnelle de licenciement (au moins deux ans d'ancienneté) Art.47</p> <p>Voir fiche technique sur le licenciement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Employés et Agents de Maîtrise</u> : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis à 2/5 de mois de salaire par année effectuée au delà de 10 ans ▪ <u>Cadres</u> : - Moins de 5 ans d'ancienneté : 1/5 mois par année complète dans la fonction de cadre ; - Au-delà de 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois par année complète dans la fonction de cadre jusqu'à 5 ans, 1 mois de salaire pour chacune des années complètes suivantes dans la fonction de cadre. <p>Le temps passé en qualité de non cadre donne droit à une indemnité calculée selon les modalités prévues pour les Employés et Agents de Maîtrise. Pour les cadres, l'indemnité ne peut dépasser : 12 mois de salaire (+ de 15 ans d'ancienneté, 15 mois de salaire)</p> <p>Salaire de référence : moyenne de la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois.</p>
<p>Départ ou mise à la retraite</p>	
<p>Préavis Art.50-3</p> <p>Voir fiche technique n°32</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départ à la retraite (à l'initiative du salarié) : 2 mois de préavis ▪ Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur) : 3 mois de préavis ▪ Mise à la retraite d'un cadre ayant 5 ans d'ancienneté : 6 mois de préavis
<p>Indemnité Art.50-4</p> <p>Voir fiche technique n°32</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour la tranche jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/8ème de mois par année complète ▪ Pour la tranche au-delà de 10 ans : 1/6ème de mois par année complète <p>Salaire de référence : moyenne de la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois.</p>

TITRE 5 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

<p>Dispositions générales sur l'organisation du temps de travail <i>Accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 janvier 2000</i></p> <p>Voir les fiches techniques suivantes : - fiche n°23 - fiche « changement d'horaire » - fiche « temps d'habillage / déshabillage » - fiche « heures supplémentaires »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Durée quotidienne de travail</u> : 10 H pouvant être portée à 12 H • <u>Durée hebdomadaire maximale</u> : 48 heures et 44 H en moyenne sur 8 semaines • Equivalence, uniquement pour les établissements appliquant précédemment la convention CRRR, 3 H par semaine pour le personnel de nuit • <u>Amplitude quotidienne</u> : 13 heures <i>maximum</i> • <u>Astreinte</u> : 13 astreintes par mois maximum (liste limitative des personnels pouvant effectuer des astreintes) • <u>Repos quotidien</u> : 11 heures sauf dérogation • <u>Pause</u> : 20 minutes au bout de 6 heures de travail • <u>Heures supplémentaires</u> : possibilité de remplacer le paiement des HS par du repos • <u>Organisation du travail</u> : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur la semaine ; ▪ Sur un cycle de 8 semaines maximum (sauf accord d'entreprise) ▪ Sur l'année (modulation du temps de travail) <p><u>Travail à temps partiel</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contenu du contrat ; • Temps partiel hebdomadaire ou mensuel ; • Temps partiel modulé (sur l'année) • Heures complémentaires : jusqu'à 1/3 de la durée mentionnée au contrat (sans pouvoir atteindre la durée légale hebdomadaire) • Coupure : possibilité de déroger à la durée maximale de 2 H pouvant aller jusqu'à 5 H avec versement d'une indemnité (forfait équivalent à 25 % du taux horaire par coupure > 2 H)
<p>Repos Hebdomadaire <i>Art.52 bis</i></p>	<p><u>Durée minimale</u> : 35 heures <u>Organisation du travail en cycle</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ; ▪ 1 dimanche sur 3 garanti.
Travail de nuit	
<p>Définition du travailleur de nuit <i>Art.53-1-2</i></p>	<p>Tout salarié qui a effectué :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 H de travail effectif entre 21 H et 6 H (plage horaire du travail de nuit), au minimum 2 fois par semaine • 24 H de travail effectif entre 21 H et 6 H sur le mois
<p>Contrepartie au travail de nuit : attribution de temps de repos <i>Art.53-3 bis</i></p>	<p><u>Contrepartie</u> : repos égal à 2,5 % des heures réalisées entre 21 H et 6 H <u>Attribution</u> : par nuit complète dans un délai de 12 mois <u>Nature du temps de repos</u> : Repos assimilé et rémunéré comme temps de travail</p> <p><i>Cette contrepartie se distingue de celle liée à la dérogation de la durée de travail de 8 heures (cf. ci-dessous) et de l'indemnité pour travail de nuit (cf. § sur les indemnités de sujétion)</i></p>
<p>Durées quotidienne et hebdomadaire <i>Art.53-2</i></p> <p>Voir fiche technique « 53-2 »</p>	<p><u>Durée quotidienne</u> : 8 h avec possibilité de la porter à 12 heures <u>Durée hebdomadaire</u> : 44 heures en moyenne sur 8 semaines <u>Nature du temps de repos</u> : Repos non assimilé à du temps de travail <u>Contreparties</u> : si dérogation à la durée de 8 heures : repos équivalent au dépassement attribué en terme d'organisation du temps de travail, soit par augmentation du temps de repos quotidien, soit par augmentation du temps de repos hebdomadaire, soit par augmentation du temps de repos sur 2 semaines</p>
<p>Priorités d'affectation <i>Art.53-4</i></p>	<p>Les salariés de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation à un poste de jour et inversement.</p>
<p>Travail de nuit et obligations familiales (garde d'un enfant, d'une personne dépendante) <i>Art.53-5</i></p>	<p>Un salarié de nuit peut, en cas d'incompatibilité avec ses obligations familiales, demander son affectation à un poste de jour.</p> <p>Par ailleurs, le refus d'un salarié de jour d'accepter un poste de nuit ne constitue pas un motif de licenciement.</p>
<p>Travail de nuit et état de santé <i>Art.53-6</i></p>	<p>Nécessité d'un suivi médical avant l'embauche d'un salarié de nuit et examen régulier tout les 6 mois. Si l'état de santé du salarié l'exige (constaté par le médecin du travail), celui-ci doit être transféré à un poste de jour.</p>
<p>Travail de nuit et maternité <i>Art.53-9</i></p>	<p>Obligation d'affecter à un poste de jour une salariée en état de grossesse ou ayant accouchée qui en fait la demande ou suite au constat du médecin de travail. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.</p>

TITRE 6 : CONGES

<p>Congés Payés Art.54 / 55 / 56 / 57 / 58</p> <p>Voir fiche technique n°11</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Durée</u> : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (possibilité de calcul en jours ouvrés) • <u>Période référence</u> : 1^{er} juin de l'année précédente – 31 mai année en cours • <u>Absences assimilées à du travail effectif</u> pour le calcul des congés (outre ceux prévus par la loi) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Congés de courte durée prévus par la convention ▪ Congés pour enfant malades, ▪ Absence pour maladie non professionnelle dans la limite des 30 premiers jours et pour moitié au-delà des 30 jours. <p><i>N.B : en cas d'absences à cheval sur la période de référence, le calcul des droits cesse au 1^{er} juin de chaque année. Le salarié devra avoir travaillé au moins un mois pour bénéficier à nouveau de l'assimilation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Prise des congés</u> (par la direction après avis des DP ou CE) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Période normale : 1^{er} mai – 31 octobre ▪ Pas de report après le 30 avril sauf accord de l'employeur (Report ou versement d'une indemnité compensatrice pour les absences dues à un accident du travail, maladie professionnelle, maternité, formation) ▪ Possibilité d'affectation à un compte épargne-temps. • <u>Fractionnement</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Congé principal entre 12 et 24 jours pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ▪ Octroi de jours complémentaires si le congé principal est pris en dehors de la période du 1^{er} mai et le 31 octobre. • <u>Incidence de la maladie</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maladie avant la prise des congés : report de la date de départ ▪ Maladie en cours de congés : report du reliquat
<p>Jours fériés Art.59-1 / 59-2 / 59-3 bis</p> <p>Voir fiche technique n°12 Voir fiche technique n°34</p>	<p><u>Nombre de JF non travaillés</u> : 4 JF en plus du 1^{er} mai</p> <p><u>1^{er} mai et autres jours fériés tombant un jour non travaillé</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la rémunération ; • Pas de jours en compensation. <p><u>1^{er} mai travaillé</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiement double des heures effectuées <p><u>Jours fériés travaillés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit attribution d'un repos en compensation égal au nombre d'heures travaillées, • Soit indemnité correspondante au nombre d'heures travaillées (= doublement du salaire horaire). <p><i>N.B : pour un salarié ayant travaillé un JF, vient s'ajouter une indemnité de sujétion (cf. ci-après).</i></p>
<p>Autres congés de courte durée Art.60 / 61 bis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Congés pour événements familiaux (mariage, décès, ...)</u> : rémunérés comme travail effectif • <u>Congés pour enfants malades</u> : 12 jours ouvrables dont les 3 premiers rémunérés
<p>Maternité Art.62</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien du salaire net pendant le congé maternité (indemnité compl. aux indem. SS) si ancienneté de 6 mois ininterrompue dans l'établissement • Réduction du temps de travail de 10 % à compter du 2^{ème} mois de grossesse (sans perte de rémunération) • Affectation à un poste de jour (cf. dispositions sur le travail de nuit)
<p>Paternité Art.63</p> <p>Voir fiche technique « congé paternité »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissance multiples) • maintien du salaire net si le salarié à 6 mois d'ancienneté ininterrompue (indemnité compl. aux indem. SS)
<p>Adoption Art.64</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10 semaines (22 en cas d'adoption multiples) ; • maintien du salaire net (indemnité compl. aux indem. SS), si le salarié à 6 mois d'ancienneté ininterrompue
<p>Autres congés Art.66 / 67 / 68 / 69 / 70 / 71</p>	<p><u>Liste</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>congé de présence parentale</u> : en cas de maladie, accident grave ou handicap, le salarié a droit de travailler à temps partiel ou de bénéficier d'un congé, pour une durée de 4 mois à 12 mois maximum • <u>congé de solidarité internationale</u> : si ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, le salarié peut bénéficier d'un congé de 6 mois • <u>congé sabbatiques</u> : 6 à 11 mois maximum • <u>congé pour soigner un proche</u> : 12 mois maximum • <u>congés exceptionnels</u> <p>Congés ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, sauf imputation sur le Compte Epargne Temps.</p>

TITRE 7 : REMUNERATION

<p>Rémunération minimale conventionnelle Art.72-1 / 73-1 bis</p> <p>Voir fiche technique n°4</p>	<p><u>Salaire mensuel minimum</u> : Valeur de point x coefficient + % d'ancienneté</p> <p><i>N.B : L'ancienneté du salarié vient majorer le salaire conventionnel de base. Il ne s'agit pas d'une prime d'ancienneté : c'est un élément du salaire de base.</i></p>
<p>Changement d'affectation Art.76</p>	<p><u>Changement d'affectation</u> : En cas d'affectation à un autre poste de travail (notamment en cas de remplacement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si affectation à un poste de qualification inférieure (pas de diminution de la rémunération) ; • si affectation à un poste supérieur pour une période supérieure à 15 jours : versement d'une indemnité différentielle.
<p>Indemnités pour sujétion spéciale Art.82-1 / 82-2 bis / 82-3 / 82-4</p> <p>Voir fiche technique n°7</p>	<p>Travail de nuit Indemnité égale à 10 % du salaire conventionnel de base (hors majoration d'ancienneté)</p> <p>Travail le dimanche ou un jour férié ¹ Indemnité égale à : 0,4 x valeur du point x nombre d'heures travaillées</p> <p>Astreintes</p> <p><u>Personnel non cadre</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • heures d'astreinte : 33 % du salaire conventionnel de base (hors majoration d'ancienneté) • temps d'intervention : 200 % du salaire horaire (sans majoration pour travail de nuit, dimanche ou jours fériés, ni majoration pour heures supplémentaires) <p><u>Personnel cadre</u> :</p> <p>Cadres A et B : Les contreparties d'astreintes s'appliquent. salaire de référence est limité au coefficient 370. Pour les autres catégories de cadres : contreparties à définir dans le contrat de travail</p> <p><u>Personnel pouvant être affecté à des astreintes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • IDE • Personnel technique et de maintenance • Personnel d'encadrement • ASQ diplômés • <p><u>Nombre maximum d'astreintes</u> : 13 par mois</p> <p>Non - cumul des indemnités Principe de non cumul des indemnités de sujétion (retenir la plus favorable) par exception : cumul des indemnités de dimanche et jours fériés.</p>

¹ Pour les jours fériés, l'indemnité s'ajoute au paiement double ou repos de compensation précités.

TITRE 8 : PREVOYANCE

<p>Absences et contrat de travail Art.83-1 / 83-2</p> <p>Voir fiche technique n°10</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantie d'emploi de 6 mois (ou 180 jours calendaires) ; Au-delà : possibilité de rompre le contrat en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié et en respectant la procédure de licenciement (convocation, entretien, préavis, indemnité, ...). Dans ce cas le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois.
<p>Incapacité temporaire Art.84- bis</p> <p>Voir fiche technique n°10</p>	<p><u>Condition de l'indemnisation complémentaire</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale - information de l'employeur dans les 48 h <p><u>Condition d'ancienneté</u> : aucune</p> <p><u>Délai de carence</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> Personnel non cadre 3 jours Personnel cadre : aucune <p><u>Indemnisation (Déduction faite des Indemnités Journalières SS)</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % de la rémunération nette pendant 90 jours ; Au delà de 90 jours : « 80 % du brut en net après 90 jours » (= 100 % du net)
<p>Rente d'invalidité Art.84-2</p> <p>Voir fiche technique n°10</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2° / 3° catégorie -> 85 % du brut en net (sous déduction des IJSS) 1ère catégorie -> 50 % du brut en net (pas de déduction des IJSS)
<p>Décès (ou IAD) Art.84-3 bis</p> <p>Voir fiche technique n°10</p>	<p>Capital décès : 170 % du salaire annuel brut</p> <p>Rente d'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> enfant moins de 12 ans : 10 % du salaire annuel brut par enfant enfant 12 – 16 ans : 15 % enfant 16 – 25 ans (étudiant, apprenti, contrat de qualification) : 20 % <p>La rente est versée jusqu'à 18 ans (ou 25 ans si l'enfant fait des études, apprenti, ou contrat qualif.)</p> <p>Salaire de référence : salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant l'arrêt</p>
<p>Financement Art.85-1 bis /85-2 bis /85-3 bis</p> <p>Voir fiche technique n°10</p>	<p>Organismes recommandés (non obligatoire) : (cf. liste)</p> <p>Répartition : 60 % employeur – 40 % salarié (limitation de la part salariée)</p> <p>Taux (organismes recommandés) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Non cadre</u> : 2,28 % (% salarié max : 0,912 %) - <u>Cadre</u> : sur la tranche A : 2,76 % (% salarié max : 1,104 %) sur la tranche B : 4,90 % (% salarié max : 1,96 %)

TITRE 9 : FORMATION PROFESSIONNELLE

<p>Textes de référence</p>	<p>Renvoi aux accords de branche sur la formation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> accord du 22 décembre 1994 : FORMAHP, accord du 15 février 1996 et avenant du 29 juillet 1997 : formation professionnelle, accord du 15 février 1996 : CPNE, accord du 23 décembre 2004 : formation professionnelle tout au long de la vie.
<p>Financement</p>	<p>Entreprises de plus de 20 salariés : 1,82 % de la masse salariale brute annuelle. Entreprises entre 10 et 20 salariés : 1,27 % de la masse salariale brute annuelle. Entreprises de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale brute annuelle.</p>

TITRE 10 : CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE ET SECURITE

<p>Voir fiche technique « harcèlement » Voir fiche technique « médecine du travail » Voir fiche technique « obligations médicales »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Droit d'expression des salariés et rôle du CHSCT Prévention des risques
---	--

TITRE 11 : CLASSIFICATION

<p>Classification Art.90-1 bis / 90-2 bis / 90-3 bis</p> <p>Voir Fiche technique spécifique</p>	<p>3 filières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrative et services techniques (FPAST) • Hébergement et Vie Sociale (FPHSV) • Soins (FPS) <p>Trois positions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employés • Techniciens et agents de maîtrise ; • Cadres <p>Chaque position se décompose en 3 niveaux (5 pour les cadres)</p>
<p>Reprise d'ancienneté Art.90-4 bis</p>	<p>Lors du recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • IDE, AS, AMP : 100 % de l'ancienneté acquise <i>dans l'emploi</i> au sein d'établissements d'hospitalisation ou d'un EHPA public ou privé, ou en libéral ; • Autres catégories de personnel : 50 % des années d'ancienneté acquise dans les établissements d'hospitalisation ou EHPA public ou privé.

TITRE 12 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

<p>Contrat de travail Art.93</p>	<p>Le contrat de travail doit porter mention de la qualité de cadre</p>
<p>Classification Art.94 bis</p>	<p>5 niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cadre A • Cadre B • Cadre C • Cadre supérieur • Cadre dirigeant
<p>Déroulement de carrière Art.95 bis</p>	<p><u>Reprise d'ancienneté</u> : reprise de l'ancienneté acquise en tant de cadre : 50 % (100% pour les infirmières ayant la qualité de cadre).</p> <p><u>Spécificité des cadres A</u> : si ancienneté de 12 ans comme cadre A passage automatique en cadre B</p>
<p>Primes de sujétion Art.100 bis</p>	<p>Les primes de nuit, dimanche et jours fériés s'appliquent aux cadres à l'exception des médecins, cadres supérieurs et cadres dirigeants.</p> <p><u>Pour les astreintes</u> : Les contreparties d'astreintes s'appliquent aux cadres A et B. Le salaire de référence est limité au coefficient 370.</p> <p>Pour les autres catégories de cadres : à définir dans le contrat de travail.</p>