

Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976. Etendue par arrêté du 18 octobre 1976 JORF 29 octobre 1976.

Préambule

Article

En vigueur non étendu

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les personnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

Préambule

Article

En vigueur non étendu

La présente convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du code du travail, pour les personnels des services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du code du travail et du code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

I - Dispositions générales

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services interentreprises de médecine du travail et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Sont visés par la convention collective les services interentreprises de médecine du travail. Toutefois n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention les services interentreprises professionnels qui, au jour de sa mise en application, sont liés par une autre convention collective.

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services de santé au travail interentreprises et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements et territoires d'outre-mer.

Sont visés par la convention collective, les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

Personnels visés

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels auxquels s'applique la présente convention sont les salariés des services interentreprises de médecine du travail visés à l'article 1er ci-dessus.

Les contrats à durée déterminée doivent préciser la durée de l'engagement des intéressés et les conditions de prolongation éventuelle de cet engagement. La durée de ces contrats ne peut excéder six mois ni être renouvelée plus d'une fois, sauf dans les cas de remplacements rendus nécessaires par un congé de maladie ou de maternité ou par un départ au service national.

S'il est fait appel à du personnel lié par contrat à un entrepreneur de travail temporaire, les dispositions de l'article L. 124-7 du code du travail sont applicables.

En cas de travail à temps partiel, le contrat doit préciser l'horaire particulier de l'intéressé et indiquer que la rémunération ainsi que les autres avantages conventionnels liés à la durée du travail seront calculés pro rata temporis.

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention collective s'applique aux salariés des services de santé au travail interentreprises, quels que soient leur contrat de travail et leur durée de travail.

Durée de la convention

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties signataires, cette dénonciation devant être signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties signataires avec préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les dispositions en cause continueront à produire effet dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après.

Révision de la convention

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties doit obligatoirement être motivée.

Soit la partie demanderesse identifie le ou les articles faisant l'objet de la révision. Elle devra alors être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision.

Cette demande de révision devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires de la convention.

Au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la notification de cette demande, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. A l'issue de cette rencontre, les parties bénéficieront de 6 mois pour conclure un nouvel accord.

A défaut, l'ancien texte restera en vigueur.

Soit les partenaires sociaux décident de procéder à la révision par un accord de méthode qui précise l'objet de la négociation. L'accord vise le ou les articles ou titres à réviser, la méthode et le délai pour y parvenir, lequel ne peut être inférieur à 6 mois. La proposition d'accord de méthode devra être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la partie la plus diligente, à chacune des autres parties signataires de la convention. La révision débute après la signature majoritaire de l'accord de méthode, qui devra être conclu au plus tard dans un délai de 3 mois.

A défaut de signature majoritaire à l'issue du délai prévu par l'accord de méthode, l'ancien texte restera en vigueur.

En tout état de cause, les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention.

Dénonciation

Article 4.1

En vigueur non étendu

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque organisation signataire, en respectant un préavis de 3 mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus.

Droit syndical

Article 5

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services interentreprises de médecine du travail qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

Les services interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement (1).

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De plus dans les services interentreprises de médecine du travail occupant moins de cinquante salariés, des panneaux d'affichage seront, à la demande des organisations signataires de la présente convention ou à celles des organisations syndicales représentatives dans le service, réservés aux communications des renseignements d'ordre syndical. Ces panneaux seront apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel. Lorsque les particularités de l'organisation du service ne permettent pas à l'ensemble du personnel de prendre normalement connaissance des communications syndicales, des accords particuliers pourront intervenir pour régler les conditions matérielles de cet affichage.

Dans tous les cas ces communications, qui seront simultanément portées à la connaissance de la direction, doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail et ne comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1976, art. 1er).

Article 5

Principe général de non-discrimination

En vigueur non étendu

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales.

Les services de santé au travail interentreprises s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

La violation de ce principe est sanctionnée pénalement.

5.1 Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, aussi bien pour les personnels occupés que pour les services de santé au travail interentreprises qui les emploient, de s'associer pour la défense de leurs intérêts respectifs.

L'exercice du droit syndical est réglé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

5.2 Communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, quel que soit l'effectif du service de santé au travail interentreprises. Un

exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications syndicales s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Par ailleurs, une charte ou un accord d'entreprise peuvent définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans le service de santé au travail interentreprises.

Il pourra être procédé à la diffusion des publications et des tracts de nature syndicale dans les conditions légales et réglementaires. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur ou son représentant et les organisations syndicales.

5.3 Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du service de santé au travail interentreprises dans les locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

5.4 Local syndical

Dans les services de santé au travail interentreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Ce local est distinct de celui qui est mis à la disposition des représentants élus.

Article 6

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas le fonctionnement du service. La décision est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Article 6

Absence pour raisons syndicales

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci, ou bien encore pour exercer leur mandat syndical national, régional ou départemental conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromette pas la bonne marche du service. La décision motivée est transmise à l'intéressé dans les 48 heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

6.1 Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans l'annexe II de la présente convention collective.

Délégués du personnel

Article 7

En vigueur étendu

La représentation des différentes catégories de personnel des services interentreprises de médecine du travail par les délégués du personnel est réglée dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les services interentreprises de médecine du travail occupant de onze à vingt-cinq salariés, le nombre total de délégués est porté à deux titulaires et à deux suppléants.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur des services dans les parties des installations réservées au personnel et accessibles à l'ensemble de celui-ci.

Dans les services interentreprises de médecine du travail occupant moins de cinquante salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des oeuvres sociales auxquelles ils sont associés.

Article 7

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel sont élus dans tous les services de santé au travail interentreprises où sont occupés au moins 11 salariés.

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

Toutefois, dans les services de santé au travail interentreprises occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du personnel est porté à deux titulaires et à deux suppléants. Dans les autres cas, le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur du

service de santé au travail interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications des délégués du personnel est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications des délégués du personnel s'effectuent également via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations des délégués du personnel au moyen des outils numériques disponibles dans les services de santé au travail interentreprises.

Dans les services de santé au travail interentreprises occupant moins de 50 salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés.

Comité d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Pour la constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

Dans les services interentreprises où la référence prévue par l'article L. 432-3 du code du travail n'existe pas, des œuvres sociales pourront néanmoins être créées et financées par accord entre le service interentreprises de médecine du travail et les membres du comité.

Article 8

En vigueur non étendu

La constitution du comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Sans préjudice desdites dispositions, les communications des élus du comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du comité d'entreprise au moyen des outils numériques disponibles dans les SSTI.

Délégués de la commission médico-technique (CMT)

Article 8.1

En vigueur étendu

Lorsque les textes réglementaires prévoient que des délégués de la CMT sont élus, la procédure de ces élections est prévue par le règlement intérieur de cette instance, qui est soumis au contrôle de l'administration dans le cadre de l'agrément du SSTI.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Formation continue

Article 9

En vigueur étendu

Les responsables des services interentreprises de médecine du travail accorderont toutes facilités à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et du livre IX du code du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans.

Formation professionnelle continue

Article 9

En vigueur étendu

Les responsables des services interentreprises de médecine du travail accorderont toutes facilités à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et du livre IX du code du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les 3 ans.

Secret professionnel

Article 10

En vigueur étendu

Le secret professionnel, tel qu'il est sanctionné par les articles 378 et 418 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services interentreprises de médecine du travail.

Le personnel devra être informé par écrit par le service interentreprises de médecine du travail, lors de l'embauchage, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les services interentreprises s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu'ils mettent à la disposition du personnel, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux, quel qu'en soit le support, et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

Article 10

En vigueur non étendu

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services de santé au travail interentreprises.

Le personnel devra être informé par écrit par le SSTI, lors de l'embauche, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique).

II - Exécution du contrat de travail

Embauchage

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le SSTI remet à l'intéressé à son entrée en fonctions un exemplaire de la convention collective ainsi que le projet de service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales obligatoires (temps partiel, CDD ...), le contrat de travail fixe au minimum :

- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention portant sur la classification des emplois ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le contrat de travail des salariés inscrit leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le CPOM. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Contrat de travail. – Projet de service. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi, le SSTI conclut des contrats de travail.

Les conditions d'embauche des salariés sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le SSTI remet à l'intéressé à son entrée en fonctions un exemplaire de la convention collective ainsi que le projet de service et le dernier CPOM conclu.

En plus des mentions légales obligatoires (temps partiel, CDD ...), le contrat de travail fixe au minimum :

- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé et la référence à l'annexe à la présente convention portant sur la classification des emplois ;
- le lieu de travail ;
- les conditions de travail, la rémunération et les conditions particulières d'emploi ;

Par ailleurs, le contrat de travail des salariés inscrit leurs actions dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le CPOM. Ces orientations ne doivent pas faire obstacle à la prescription, par le médecin du travail, d'actions de prévention dans l'entreprise adhérente (ou pour un salarié) jugées nécessaires. L'ensemble demeure dans le respect des dispositions réglementaires et des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Indépendance propre à certains personnels

Article 11.1

En vigueur étendu

Médecin du travail

L'indépendance légale et réglementaire du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination découlant de son statut de cadre salarié vis-à-vis de son employeur. En effet, conformément aux dispositions réglementaires, le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec le président du SSTI ou son représentant.

Cette indépendance s'applique en particulier dans l'entreprise dans laquelle le médecin du travail intervient.

Dans le respect des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique qui s'imposent, le médecin du travail réalise ses actions en respectant les éléments suivants :

- ses obligations réglementaires ;
- les modalités d'organisation du SSTI ;
- le projet pluriannuel de service et le CPOM ;
- les obligations de prévention rendues nécessaires par certaines situations de travail.

Conformément aux dispositions légales, l'assurance du SSTI couvre ses salariés agissant dans la limite de la mission qui leur est impartie, même si ceux-ci disposent d'une indépendance dans l'exercice de l'art médical.

Infirmier en santé au travail

L'infirmier en santé au travail exerce son activité dans le respect des dispositions du code de la santé publique et du code du travail. Il a un rôle propre défini par le code de la santé publique et des missions confiées par le (s) médecin (s) du travail, dans le cadre de protocoles écrits. Dans les deux cas, ses missions

sont exercées dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire et notamment dans le cadre des recommandations de la commission médico-technique.

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Dans les SSTI, les personnels dont l'emploi conventionnel est le suivant bénéficient de l'appellation IPRP :

- technicien hygiène sécurité ;
- psychologue du travail ;
- ergonomiste ;
- toxicologue ;
- épidémiologiste ;
- ingénieur hygiène-sécurité/ chimiste.

Préalablement à l'embauche d'un IPRP, il appartient au SSTI de s'assurer que l'intéressé dispose des justificatifs attestant soit :

- d'un diplôme d'ingénieur ;
- d'un diplôme sanctionnant au moins 2 ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;
- d'un diplôme sanctionnant au moins 3 ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail ;
- d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins 5 ans.

L'IPRP du SSTI dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Equipe pluridisciplinaire de santé au travail

Article 11.2

En vigueur étendu

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend un ou plusieurs médecins du travail, un ou plusieurs IPRP et un ou plusieurs infirmiers. Elle peut s'enrichir de la présence de collaborateurs médecins, d'internes/ d'étudiants en médecine.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est complétée par les assistants de services de santé au travail (secrétaire médical, assistant de l'équipe pluridisciplinaire et assistant de santé au travail).

Cette équipe peut être complétée par d'autres professionnels de la filière prévention, recrutés après avis des médecins du travail.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est animée et coordonnée par le médecin du travail. Dans le cadre du fonctionnement général du SSTI, le médecin du travail assure la coordination des interventions de cette équipe au bénéfice des entreprises et des salariés confiés à celle-ci. Le médecin du travail mobilise ainsi les compétences les plus appropriées pour chaque intervention.

Le SSTI s'assure des moyens de fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, notamment pour répondre aux objectifs du projet de service.

Lorsqu'il est fait appel, par une entreprise adhérente, à un IPRP du SSTI, celui-ci en informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et inscrit son action dans le cadre de l'activité de celle-ci.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Collaborateur médecin

Article 11.3

En vigueur étendu

(Texte à venir.)

Article 11.3

En vigueur non étendu

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement.

Assistant de service social

Article 11.4

En vigueur étendu

L'assistant de service social travaille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Il dispose du temps nécessaire et des moyens pour exercer ses missions. Il assure ses missions dans des conditions garantissant son autonomie dans le respect du référentiel professionnel fixé par le code de l'action sociale et des familles.

L'assistant de service social signataire d'un contrat de travail avec le SSTI inscrit son action dans le cadre des orientations définies par le projet de service et par le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

(1) L'article 11-4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 4622-15 du code du travail.

(Arrêté du 26 juin 2014 - art. 1)

Période d'essai

Article 12

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

Article 12

En vigueur non étendu

Durée

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les non-cadres ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;
- 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat (s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat (s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Rupture

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Définition de l'ancienneté

Article 13

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif

accomplies par le salarié dans le service interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;
- des périodes assimilées à une période de travail effectif par la réglementation en vigueur ou par la présente convention,

à la condition que la somme des périodes de travail effectif et des périodes assimilées soit au moins égale à une année.

Durée du travail

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 21 octobre 1982 étendu par arrêté du 16 février 1983 JONC 26 février 1983

La durée normale du travail est de trente-neuf heures par semaine. Leur répartition est fixée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficieront de deux jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

Article 14

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

Durée du travail (1)

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 21 octobre 1982 étendu par arrêté du 16 février 1983 JONC 26 février 1983

La durée normale du travail est de trente-neuf heures par semaine. Leur répartition est fixée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficieront de deux jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

Article 14

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient de 2 jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

(1) Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

III - Congés

Congés annuels payés

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 21 octobre 1982 étendu par arrêté du 16 février 1983 JONC 26 février 1983

La durée du congé payé est calculée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail (ou d'absence assimilée conformément aux dispositions de l'article L. 233-4 du code du travail ou de la présente convention) effectué au cours de la période légale de référence.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins trois mois à l'avance, compte tenu des exigences du service et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de vingt-quatre jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal, à la demande du service interentreprises ou du salarié, il sera fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail.

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins 3 mois à l'avance, compte tenu des exigences du SSTI et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions légales.

En cas de fractionnement du congé principal, il sera fait application des dispositions légales.

Congés d'ancienneté

Article 15 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 21 octobre 1982 étendu par arrêté du 16 février 1983 JONC 26 février 1983

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au premier alinéa de l'article 15 ci-dessus sont accordés conformément au tableau ci-après :

- 1 jour ouvré pour 4 ans de présence dans le service ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 8 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 12 ans de présence ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 16 ans de présence.

L'ancienneté est appréciée au jour anniversaire de l'entrée dans le service.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 16

En vigueur étendu

Il est accordé au personnel, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère, d'un autre ascendant du salarié, du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour.

Sauf accords particuliers, les congés familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours qui le précèdent ou le suivent.

Les congés familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

D'autre part, des absences sont autorisées, sur justifications médicales, pour la mère de famille (ou, à défaut, pour le père) qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade de moins de 12 ans.

Les absences prévues à l'alinéa précédent ne donnent lieu au maintien des appointements que dans la limite de 6 jours ouvrables par an et dans cette limite sont assimilées à des jours de travail effectif.

Article 16

En vigueur non étendu

Il est accordé au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : 6 jours ;
- Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 6 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

Les congés pour événements familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Service national et périodes militaires

Article 17

En vigueur étendu

Dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié qui est appelé au service national bénéficie d'une possibilité de réintégration dans son emploi ou, à défaut, d'une priorité à l'embauchage.

Pendant les périodes militaires obligatoires non provoquées, le salaire est maintenu aux intéressés sous déduction du montant de la solde qu'ils reçoivent, à l'exclusion des indemnités qui correspondent à un remboursement de frais. D'autre part, ces périodes sont assimilées à des jours de travail effectif.

Article 17

En vigueur non étendu

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

Congé pour soigner un enfant malade

Article 17

En vigueur étendu

Dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié qui est appelé au service national bénéficie d'une possibilité de réintégration dans son emploi ou, à défaut, d'une priorité à l'embauchage.

Pendant les périodes militaires obligatoires non provoquées, le salaire est maintenu aux intéressés sous déduction du montant de la solde qu'ils reçoivent, à l'exclusion des indemnités qui correspondent à un remboursement de frais. D'autre part, ces périodes sont assimilées à des jours de travail effectif.

Article 17

En vigueur non étendu

Enfant âgé de moins de 12 ans

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Enfant âgé entre 12 et 16 ans

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans

Article 17.1

En vigueur non étendu

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 17 ans est reconnu handicapé par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) à un taux d'au moins 80 %.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ouvrables par année civile. Elle se cumule avec le congé pour soigner un enfant malade visé à l'article 17 de la présente convention collective.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des dons de jours correspondant à la 5e semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels du service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en charge un enfant répondant aux conditions susvisées, l'employeur favorise l'aménagement de son temps de travail, dans la mesure des possibilités du service de santé au travail interentreprises.

Congé de maternité

Article 18

En vigueur étendu

En cas d'accouchement survenant après un an de présence, la rémunération de l'intéressée est maintenue à 90 % du salaire brut pendant une durée de 16 semaines réparties sur la période qui précède et qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par un régime complémentaire de prévoyance.

Article 18

En vigueur non étendu

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

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

Les salariées comptant 1 an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

Régime de prévoyance

Article 19

En vigueur étendu

Les services interentreprises de médecine du travail adhéreront à un régime de prévoyance de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du quatrième jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service interentreprises de médecine du travail pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %. Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service interentreprises et le salarié.

Le choix du régime de prévoyance est effectué par vote à bulletin secret des salariés du service interentreprises de médecine du travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, tant sur le choix à exercer que sur les modalités pratiques du scrutin.

Ce scrutin a lieu séparément, d'une part, auprès du personnel relevant de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 soit au titre des articles 4 et 4 bis, soit au titre de l'article 36 de l'annexe I de ladite convention et, d'autre part, auprès de celui relevant de l'accord du 6 décembre 1961.

Ces deux catégories de personnel décident à la majorité chacune en ce qui les concerne.

L'adhésion au régime de prévoyance choisi doit prendre effet au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 mois courant à partir de la date d'application de la présente convention collective.

Article 19

En vigueur non étendu

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4e jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

Régime de prévoyance - Incapacité de travail

Article 19

En vigueur étendu

Les services interentreprises de médecine du travail adhéreront à un régime de prévoyance de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du quatrième jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service interentreprises de médecine du travail pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %. Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service interentreprises et le salarié.

Le choix du régime de prévoyance est effectué par vote à bulletin secret des salariés du service interentreprises de médecine du travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, tant sur le choix à exercer que sur les modalités pratiques du scrutin.

Ce scrutin a lieu séparément, d'une part, auprès du personnel relevant de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 soit au titre des articles 4 et 4 bis, soit au titre de l'article 36 de l'annexe I de ladite convention et, d'autre part, auprès de celui relevant de l'accord du 6 décembre 1961.

Ces deux catégories de personnel décident à la majorité chacune en ce qui les concerne.

L'adhésion au régime de prévoyance choisi doit prendre effet au plus tard à l'expiration d'un délai de 2 mois courant à partir de la date d'application de la présente convention collective.

Article 19

En vigueur non étendu

Le service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4^e jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le service de santé au travail interentreprises et le salarié.

IV - Rémunération

Classification des emplois

Article 20

En vigueur étendu

Les salariés sont classés dans l'une des deux filières suivantes :

- filière prévention ;
- filière support.

L'annexe I à la présente convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Ces emplois ont été évalués en commission paritaire nationale de branche.

L'emploi réellement occupé par le salarié doit nécessairement être rattaché à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Par assimilation, il faut entendre la recherche de l'emploi le plus approchant au regard des activités réellement et concrètement exercées. C'est le contenu du travail tel qu'il est mentionné dans les fiches descriptives qui conduit à la détermination de l'emploi conventionnel d'affectation et non le seul intitulé. De même, le diplôme mentionné dans les fiches descriptives constitue un repère en référence à l'éducation nationale. Il n'est pas requis (à l'exception des emplois réglementés) et ne garantit pas l'affectation à un emploi conventionnel pour le titulaire du diplôme évoqué.

Il est précisé que les SSTI ne peuvent créer d'autres emplois conventionnels que ceux prévus dans la présente convention collective. En revanche, les partenaires sociaux de la branche peuvent, si nécessaire, décider de créer de nouveaux emplois conventionnels.

En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante.

De plus, jusqu'à la classe 6 incluse, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux. Cette prime s'ajoute au salaire mensuel réel.

Le personnel autre que cadre ayant, de manière temporaire ou non, par délégation et sous le contrôle d'un cadre, une responsabilité de coordination ou d'autorité sur d'autres membres du personnel de niveau équivalent ou inférieur, bénéficie d'une majoration de 7 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Evolution interne du personnel

Article 20.1

En vigueur étendu

Le service de santé au travail interentreprises propose à tout le personnel, et notamment aux secrétaires médicaux, la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective et en particulier les postes d'assistant en santé au travail ou d'assistant de l'équipe pluridisciplinaire, susceptibles d'être libérés ou créés.

Pour pourvoir à ces postes, le SSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Valeur du point et salaire minimum professionnel

Article 21

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Négociation salariale annuelle

Article 21

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réunissent chaque année, et au plus tard le 28 février, pour déterminer l'évolution des rémunérations minimales annuelles garanties, dans une revalorisation unique, toutes classes confondues.

L'évolution de ces rémunérations est applicable au 1er janvier de l'exercice.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Appointements minima garantis

Article 22

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

(1) Le salaire annuel à prendre en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Rémunération minimale annuelle garantie du personnel autre que cadre

Article 22

En vigueur étendu

La présente convention garantit, pour chaque classe d'emplois définie à l'annexe de la présente convention collective, une rémunération minimale annuelle garantie brute.

Pour une année entière de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, ou à défaut pro rata temporis, cette garantie, pour chaque classe d'emplois, est fixée annuellement dans les conditions prévues à l'article 21 (1).

Par mois de présence effective ou assimilée, sur la base de la durée légale du travail, la rémunération minimale mensuelle garantie correspond à 1/13 de la rémunération minimale annuelle garantie.

Le SSTI doit respecter la rémunération minimale annuelle garantie et la rémunération minimale mensuelle garantie.

(1) Le salaire annuel à prendre en compte pour vérifier le respect de cette garantie comprend, pour chaque salarié, tous les éléments permanents de la rémunération versés en contrepartie de son travail.

On entend, par éléments permanents de la rémunération, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail ayant un caractère de fixité, de constance et de généralité. Il peut s'agir notamment d'un double mois ou d'une prime de fin d'année versés dans ces conditions (hors prime d'ancienneté).

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Rémunération propre à une fonction déterminée correspondant à des missions auxiliaires

Article 22.1

En vigueur étendu

Les salariés peuvent effectuer des missions auxiliaires à celles objet de leur contrat de travail. La durée pendant laquelle ces missions sont exercées, la rémunération afférente ainsi que les autres modalités d'application font l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Ces missions correspondent à des compétences acquises (formation, expérience antérieure ou validation des acquis de l'expérience) effectivement mises en œuvre par le salarié.

La rémunération de ces missions auxiliaires est incluse, pour les SSTI concernés, dans leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

Les partenaires sociaux décident de supprimer le tableau de classification joint à l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres et l'accord annexe du 1er décembre 1986 réglant les dispositions particulières aux médecins du travail.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Prime d'ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

Le personnel autre que cadre des services de santé au travail interentreprises bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire mensuel réel.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie à l'article 22, à raison de :

- 3 % après 3 ans de présence dans le SSTI ;
- 6 % après 6 ans de présence dans le SSTI ;
- 9 % après 9 ans de présence dans le SSTI ;
- 12 % après 12 ans de présence dans le SSTI ;
- 15 % après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 18 % après 18 ans de présence dans le SSTI ;
- 21 % après 21 ans de présence dans le SSTI.

(Dispositions en vigueur au 1er janvier 2014)

Préavis

Article 24

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à 1 mois si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, en accord avec le service interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées d'accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou en partie. A défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié.

Article 24

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à 1 mois, si le salarié a moins de 2 années de présence et à 2 mois dans le cas contraire.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le service de santé au travail interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées par accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou partie. À défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié.

Indemnité de licenciement

Article 25

En vigueur étendu

En cas de licenciement avant l'âge de 65 ans, tout membre du personnel ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le service interentreprises qui l'emploie recevra, sauf en cas de faute grave de sa part une indemnité distincte du préavis calculée comme suit, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé dans le service :

- jusqu'à la cinquième année, l'indemnité légale de licenciement ;
- de la sixième à la dixième année, deux dixièmes de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la cinquième année ;
- et, à partir de la onzième année, trois dixièmes de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la dixième année.

Toutefois, le taux de trois dixièmes est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient entre le cinquante-cinquième et le soixantième anniversaire.

Par mois d'appointements, il faut entendre le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (art. 1er).

Article 25

En vigueur non étendu

Indemnité de licenciement du personnel non cadre

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans le service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le SSTI :

- jusqu'à 9 années : 1/5 de mois d'appointements par année de présence ;

– au-delà de 9 années : 1/3 de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57^e anniversaire.

Le 57^e anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1^{er} alinéa de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Allocation de fin de carrière

Article 26

En vigueur étendu

La cessation du contrat de travail à partir de 65 ans ou à partir de 60 ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une liquidation de retraite au taux normal ne constitue ni un licenciement, ni une démission et n'ouvre pas droit à l'indemnité prévue à l'article précédent. On entend par taux normal le montant de la retraite que l'intéressé aurait obtenu à l'âge de 65 ans.

Cette cessation du contrat de travail ne peut intervenir qu'après un préavis de trois mois et donne lieu, sauf en cas de faute grave, à une allocation de fin de carrière égale à :

- 1 mois d'appointements après dix années entières de présence ou période assimilée ;
- 2 mois d'appointements après quinze années entières de présence ou période assimilée ;
- 3 mois d'appointements après vingt années entières de présence ou période assimilée ;
- et un dixième supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence ou période assimilée au-delà de la vingtième année.

En dehors des cas prévus au premier alinéa du présent article, la cessation du contrat de travail entre soixante et soixante-cinq ans, à la demande du salarié acceptée par le service interentreprises, ouvre également droit à l'allocation de fin de carrière.

Toutefois, en cas de refus du service interentreprises, ce refus devant être obligatoirement motivé, le départ du salarié interviendra après un délai de 6 mois sans lui faire perdre le bénéfice de l'allocation de fin de carrière.

Dans le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1976, art. 1^{er}).

Article 26

En vigueur non étendu

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte – lors de son départ à la retraite – 10 années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;
- et 1/10 supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20e année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements 1/12 des rémunérations versées à l'intéressé au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

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

V - Application

Commission paritaire nationale d'interprétation

Article 27

En vigueur étendu

Il est créé, entre les organisations signataires de la présente convention, une commission paritaire nationale d'interprétation qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou d'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées assisté, éventuellement, d'un suppléant et d'un nombre égal de représentants du CISME.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les trente jours qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations.

L'avis de la commission est adressé, dans les huit jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge par celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres. En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Article 27

En vigueur non étendu

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des services de santé au travail interentreprises, une commission paritaire nationale d'interprétation, qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

- d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées – dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à la Commission paritaire nationale de branche ;
- de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

(2) Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Commission paritaire nationale d'interprétation (2)

Article 27

En vigueur étendu

Il est créé, entre les organisations signataires de la présente convention, une commission paritaire nationale d'interprétation qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou d'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées assisté, éventuellement, d'un suppléant et d'un nombre égal de représentants du CISME.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les trente jours qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations.

L'avis de la commission est adressé, dans les huit jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres. En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Article 27

En vigueur non étendu

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des services de santé au travail interentreprises, une commission paritaire nationale d'interprétation, qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

La commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

– d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées – dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à la Commission paritaire nationale de branche ;

– de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.

La commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. La réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

L'avis de la commission est adressé, dans les 8 jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

(2) Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Commission paritaire nationale de conciliation

Article 28

En vigueur étendu

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées ainsi qu'aux parties en cause.

Article 28

En vigueur non étendu

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement dans un délai au plus de 3 mois à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 6 mars 1986 étendu par arrêté du 27 avril 1987 JORF 8 mai 1987

Le temps passé dans les commissions paritaires prévues aux articles 21, 27 et 28 de la présente convention collective est rémunéré comme temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. Il en va de même du temps passé dans les négociations relatives à la présente convention collective ou à ses annexes.

Dépôt légal de la convention

Article 30

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses annexes est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour le dépôt légal à effectuer au greffe du tribunal d'instance du 17^e arrondissement de Paris en application des articles L. 132-8 et L. 132-1 du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent, en outre, à en demander l'extension au ministre chargé du travail. Les organisations syndicales ayant participé aux négociations et signant avant le 15 septembre 1976 seront considérées, pour l'application de la présente convention et de ses annexes, comme organisations signataires.

Article 29

En vigueur non étendu

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Formalités de dépôt

Article 30

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses annexes est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour le dépôt légal à effectuer au greffe du tribunal d'instance du 17^e arrondissement de Paris en application des articles L. 132-8 et L. 132-1 du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent, en outre, à en demander l'extension au ministre chargé du travail. Les organisations syndicales ayant participé aux négociations et signant avant le 15 septembre 1976 seront considérées, pour l'application de la présente convention et de ses annexes, comme organisations signataires.

Article 29

En vigueur non étendu

La convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Date d'application

Article 31

En vigueur étendu

La présente convention collective est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 30

En vigueur non étendu

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :

- accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 1er janvier 2014) ;
- accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

Annexe II : Modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche

Article

En vigueur non étendu

Comme indiqué à l'article 6.1 de la présente convention collective, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche font l'objet de dispositions conventionnelles définies dans cette annexe.

Pour mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, cette annexe fixe les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et met en place les moyens y afférents.

Elle détermine également les modalités de participation des représentants mandatés à cette commission, aux congrès et aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale représentative.

Article 1er

Commission paritaire nationale de branche

1.1. Composition

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- # 3 membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
- # au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
- # l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- # la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au CISME, au 1er janvier de chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, dans la limite de huit personnes par organisation syndicale (hors expert).

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

1.2. Négociation périodique de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

1.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

- # la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- # la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- # la commission paritaire nationale de conciliation ;
- # la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Le temps passé dans les commissions paritaires énoncées ci-dessus est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

1.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

1.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

À chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale de branche, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- # d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ;
- # des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées à l'art. 3.2 ci-dessous) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion de 1 demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire de 1 demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

Article 2

Groupes de travail paritaires

2.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

2.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

2.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales, afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

Article 3

Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et des groupes de travail paritaires

3.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.

3.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux articles 1.1 et 1.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion de 1 demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à 1 journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à 1 journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

3.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

– # frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré.

Pour les déplacements de plus de 600 kilomètres, le remboursement du déplacement en avion peut être effectué au-delà du tarif visé ci-dessus, après accord préalable du CISME ;

– # frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF ;

– # frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF.

La demande de remboursement devra être adressée au CISME dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par le CISME devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire nationale de branche ou aux groupes de travail décidés paritairem.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

Article 4

Participation aux congrès et assemblées statutaires

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées, dans la limite de 20 jours pour 4 ans, par organisation syndicale représentative de salariés désignés dans les conditions fixées à l'article 1.1 susmentionné.

4.1. Maintien de salaire

Les absences visées ci-dessus n'entraînent pas de réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Le remboursement des salaires est effectué par le CISME aux services de santé au travail interentreprises sur simple demande, ou à l'organisation syndicale représentative de salariés pour les membres dûment mandatés à la commission paritaire nationale de branche.

4.2. Pièces justificatives à fournir au CISME

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit être expressément désigné au niveau de la commission paritaire nationale de branche par une organisation syndicale représentative.

La convocation doit préciser la réunion (congrès ou l'assemblée statutaire) à laquelle le salarié doit se rendre.

La convocation écrite précisant les lieux et dates est adressée au CISME au moins 15 jours à l'avance pour chaque représentant désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

4.3. Obligation d'information des SSTI concernés

Les représentants des organisations syndicales représentatives salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur, par écrit, de la date et de la durée de leur absence 15 jours avant la date du congrès et de l'assemblée statutaire, en communiquant la copie de leur convocation.

Article 5

Fonds de financement du dialogue social

Conformément aux dispositions légales, a été mis en place un fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Les ressources de ce fonds sont constituées principalement par une contribution patronale et une subvention de l'État.

Le montant de la contribution patronale est fixé réglementairement.

Ce fonds paritaire contribue notamment à financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

En tout état de cause, les modalités de fonctionnement de ce fonds paritaire sont prévues légalement.

Les partenaires sociaux élaboreront, à l'issue d'un délai qu'ils détermineront, et au plus tôt en prenant connaissance des informations communiquées à l'issue de l'exercice 2017, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre de ce dispositif.