

## Accord de Branche

portant modification des textes conventionnels afin de tenir compte de la désignation d'OPCA-PL comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au sein de la Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial dénommée Branche de l'hospitalisation privée

Entre les Organisations Syndicales ci-après :

- La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP),
- Le Syndicat National des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA)

D'une part,

Et

- Les Organisations Syndicales des salariés représentatives au plan national

D'autre part

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

### Préambule

Pour une bonne articulation avec l'OPCA désigné par la Branche, les signataires réaffirment la nécessité d'une réelle coordination entre les différentes instances de la Branche que sont l'Observatoire, la CPNE-FP et la CMP.

### TITRE I

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : Services hospitaliers,
- 86-10 Z : Activités hospitalières,
- 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées,
- 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés,
- 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé
- 87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées
- 88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

## TITRE II

### Abrogation de l'accord créant FORMAHP

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord national du 22 décembre 1994 portant création d'OPCA au sein de la Branche professionnelle des établissements privés sanitaires et médico sociaux à statut commercial à compter de la date d'effet de la perte d'agrément de l'OPCA FORMAHP, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## TITRE III

### Dispositions d'adaptation

Outre la suppression des dispositions de l'accord national du 22 décembre 1994 telle que prévue dans le Titre II ci-dessus, la disparition de l'agrément de FORMAHP au 1<sup>er</sup> janvier 2012 emporte également la modification de différents accords de Branche et de dispositions de la convention collective. Par ailleurs le présent accord remplace dans les dispositions conventionnelles antérieures les références à l'ancienne codification du Code du travail, par celles issues de la nouvelle codification.

#### III – 1 :

Modifications de l'accord de Branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 décembre 2004 et de ses avenants :

Dans l'accord de Branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 décembre 2004 :

- Dans le préambule, dans la partie relative à la pénurie de personnel, 12<sup>ème</sup> alinéa, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « OPCA désigné par la Branche ». La même opération est réalisée dans la partie du préambule consacrée aux moyens au 11<sup>ème</sup> alinéa.
- Dans l'article 1.2, les mots « article L. 981-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6325-1 du Code du travail ».
- Dans l'article 1.3-1-b, les mots « article L. 323.3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 5212-13 du Code du travail ».
- Dans l'article 1.5, les mots « article L. 981-7 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6325-7 du Code du travail ».

- Dans l'article 1.6, « Prise en charge financière » le mot « FORMAHP » est supprimé à une reprise dans le 1<sup>er</sup> alinéa. Il est remplacé par les mots « l'OPCA désigné par la Branche » à deux reprises dans le 6<sup>ème</sup> alinéa.
- Dans l'article 1.6, les mots « article L.983-1 du Code du travail » et « D 985 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « article L 6332-14 du Code du travail » et « D 6332-87 du Code du travail ».
- Dans l'article 1.8, les mots « article L. 432-3-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2323-57 et L 2323-58 du Code du travail ».
- Dans l'article 2.2, les mots « article L. 323-3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 5212-13 du Code du travail »
- Dans l'article 2.3, les mots « article L. 900-3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6314-1»
- Dans l'article 2.4, les mots « les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6321-8 du Code du travail »
- Dans l'article 2.6, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « OPCA désigné par la Branche» dans le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> alinéa.
- Dans l'article 2.6, les mots « article L. 983-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6332-14 du Code du travail ».
- Dans l'article 2.9, les mots « article D. 933-1 du Code du travail » et « Article L 982-2 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « articles D 6321-6 à D 6321-9 du Code du travail » et « article L 6324-3 et L 6324-4 ».
- Dans l'article 2.10, les mots « article L. 933-2 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 6323-5 à L 6323-8 du Code du travail ».
- Dans l'article 2.12, les mots « article L. 933-6 du Code du travail » et « article L933-2 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « articles L 6323-17 et L 6323-18 du Code du travail » et « L 6323-5 à L 6323-8 du Code du travail».
- Dans l'article 2.14, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « l'OPCA désigné par la Branche » dans le 1<sup>er</sup> alinéa.
- Le titre IV est modifié de la manière suivante :
  - ◆ Le titre du chapitre IV-1 est modifié dans les termes suivants : « L'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la Branche

Sanitaire et Médico-sociale à statut commercial, dénommée Branche de l'Hospitalisation Privée. »

- ◆ Dans l'article 4.1, alinéa 1, le début de la phrase est modifié dans les termes suivants : « L'Observatoire, instance paritaire propre à la Branche, apporte par ses travaux d'analyse [...] compétences ». Le reste de l'article est inchangé.
- ◆ Dans l'article 4.1, le dernier alinéa est modifié dans les termes suivants: « La gestion technique de l'Observatoire pourra être déléguée à l'OPCA désigné par la Branche ».
- ◆ Dans l'article 4.2, le dernier paragraphe est supprimé (« Pour une bonne coordination [...] de la Branche »).
- Le chapitre IV-3, alinéa 1, le mot « OPCA FORMAHP » est supprimé et remplacé par « l'OPCA désigné par la Branche ».
- Dans le chapitre V-1, les mots « article L. 951-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 6331-9, L 6331-19, L 6331-20 et L 6331-14 du Code du travail ».
- Dans le chapitre V-2, les mots « article L. 952-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 6331-2 du Code du travail ».
- Dans le chapitre V-3, alinéa 1, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « l'OPCA désigné par la Branche ».
- i Dans l'article 6.1, les mots « article L. 132-10 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2231-6, L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail ».
- i Dans l'article 6.3, les mots « article L. 132-8 du Code du travail » et les mots « articles L.132-8 alinéa 1 du Code du travail » sont remplacés, respectivement par les mots « articles L 2222-6, L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail » et « article L 2222-6 du Code du travail ».
- i Dans l'article 6.3, les mots « article L. 934-2 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2241-6 et R 2241-9 du Code du travail ».
- i Dans l'article 6.4, les mots « article L. 934-2 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2241-6 et R 2241-9 du Code du travail ».
- i Dans l'article 6.5, les mots « article L. 132-23 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 2253-3 du Code du travail ».
- i Dans le 5ème alinéa de l'annexe, les mots « l'OPCA FORMAHP » sont supprimés et remplacés par « l'OPCA désigné par la Branche »

- i Dans l'avenant n°2 du 25 janvier 2007 à l'accord de Branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 décembre 2004 :
- Dans l'article 2, les mots « article L. 117-3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 6222-1, L 6222-2 et L 6222-3 du Code du travail ».
  - Dans l'article 4.1, les mots « article L. 117-2 du Code du travail » sont supprimés (article abrogé).
  - Dans l'article 4.2, les mots « article L.115-2 du Code du travail » et « article L. 323-10 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « article L 6222-7 du Code du travail » et « articles L 5213-1 et L 5213-2 du Code du travail ».
  - Dans l'article 4.3, les mots « article L.115-2-1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article R 6233-58 du Code du travail ».
  - Dans l'article 5.1.4, les mots « article L.212-14 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article L 3162-3 du Code du travail ».
  - Dans l'article 5.2.1, les mots « article R.119-78 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article R 6222-48 du Code du travail ».
  - Dans l'article 5.2.2, les mots « article R.117-7-2 du Code du travail » et « articles D.117-2 à D.117-5 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « articles R.6222-16 et R.6222-17 du Code du travail » et « articles D.6222-28 à D.6222-35 du Code du travail ».
  - Dans l'article 5.2.2, les mots « article D.117.4 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article D.6222-35 du Code du travail ».
  - Dans l'article 6.2, les mots « article R.117.3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « article R 6223-24 du Code du travail ».
  - Au dernier paragraphe de l'article 6.2, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par les mots « désigné par la Branche ».
  - Dans l'article 7, les mots « article L.933-3 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 6323-9, L 6323-10 et L 6323-11 du Code du travail ».
  - Dans l'article 8.1 « Commission paritaire de concertation et de suivi » le mot « L'OPCA FORMAHP » est supprimé et remplacé par « l'OPCA désigné par la Branche ».

- Dans le titre III, les mots « article L. 132.10 du Code du travail » et « article L.132-23 du Code du travail » sont respectivement remplacés par les mots « articles L 2231-6, L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail » et « article L. 2253-3 du Code du travail ».

### III – 2 :

Modification de l'accord de Branche du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme :

Dans l'accord de Branche du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme:

- Dans les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéas de l'article 3, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « désigné par la Branche ».
- Dans l'article 8, les mots « article L 132.8 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2222-6, L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail ».
- Dans l'article 9, les mots « article L 132.10 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2231-6 L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail ».

### III – 3 :

Modification de l'accord de Branche du 15 février 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi:

Dans l'accord de Branche du 15 février 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi:

- Dans le titre du chapitre III, le mot « FORMAHP » est supprimé et remplacé par « l'OPCA désigné par la Branche ».
- Dans le chapitre VII, les mots « article L. 992-8 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 3142-5 et L 3142-6 du Code du travail ».
- Dans l'article VIII-1, les mots « article L. 132.10 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2231-6, L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail ».
- Dans l'article VIII-3, les mots « article L. 132.8 alinéa 1 du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles L 2222-6 et L 2261-9 du Code du travail ».

Dans l'avenant n°2 à l'accord national professionnel du 15 février 1996 portant création d'une commission nationale paritaire de l'emploi :

- Dans l'article 2, les mots « article L 132-2-2 du Code du travail » sont remplacés par les mots « Article L 2232-7 du Code du travail dans sa version antérieure à la loi du 20 août 2008 ».

### III – 4 :

---

Modification de l'accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996 :

Dans l'accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996 :

- Le travail de recodification des articles présents dans cet accord est rendu impossible du fait des modifications des textes législatifs intervenues depuis cette date. La rédaction des articles du Code du travail telle qu'elle existait en 1996 est donc conservée
- Le chapitre VI est supprimé.

### III- 5 :

---

Modification de l'avenant n°1 du 29 juillet 1997 à l'accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996 :

- Le travail de recodification des articles présents dans cet accord est rendu impossible du fait des modifications des textes législatifs intervenues depuis cette date. La rédaction des articles du Code du travail telle qu'elle existait en 1996 est donc conservée
- i Dans l'alinéa 4 du titre II, les mots « OPCA FORMAHP » sont remplacés par les mots « OPCA désigné par la Branche ».

## TITRE IV

### Suppression de dispositions rendues obsolètes par les évolutions de la législation applicable

Afin de tenir compte des évolutions de la législation applicable en matière de formation professionnelle, le présent accord a également pour objet de supprimer, au sein des accords de Branche et des dispositions conventionnelles, les dispositifs qui n'ont plus d'existence.

#### IV – 1 :

Suppression de dispositions dans l'accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996 :

Dans l'accord de Branche du 15 février 1996 sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée :

- Dans le 4<sup>ème</sup> alinéa du préambule, la dernière phrase : « il diffère en cela [...] ne sont pas réunies » est supprimée.
- Suppression de l'article II-3 relatif au contrat de qualification et de ses dispositions.
- Suppression de l'article IV-2, relatif aux dispositions inhérentes aux contrats d'insertion en alternance, au contrat de qualification, au contrat d'adaptation et au contrat d'orientation.
- Transformation du IV-3 en IV-2 pour tenir compte de la suppression précédente
- Suppression du Chapitre VI relatif au capital temps formation
- Le chapitre VII devient chapitre VI pour tenir compte de la suppression précédente.
- Le Chapitre VIII devient chapitre VII pour tenir compte de la modification précédente. Il en est de même pour les sous chapitres.
- Dans la partie VII-3 (numérotation rectifiée), les mots « contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation » sont supprimés et remplacés par les mots « formations en alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) ».
- Le chapitre IX devient chapitre VIII pour tenir compte de la suppression précédente.
- Le chapitre X devient chapitre IX.

- Suppression de l'annexe 2 de l'accord portant sur la rémunération des contrats de qualification.

#### IV – 2 :

---

Suppression de dispositions dans l'avenant n°1 du 29 juillet 1997 à l'accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée du 15 février 1996 :

Dans l'avenant n°1 du 29 juillet 1997 à l'accord de Branche du 15 février sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée :

- Suppression de l'Annexe 2 sur la rémunération des contrats de qualification

#### IV – 3 :

---

Suppression de dispositions dans l'accord de Branche du 15 février 1996 portant création d'une Commission nationale paritaire de l'emploi :

Dans l'accord de Branche du 15 février 1996 portant création d'une Commission nationale paritaire de l'emploi :

- Dans le premier alinéa de la partie II-2, les mots « contrats en alternance » sont supprimés et remplacés par les mots « formations en alternances (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) ». Par ailleurs, les mots « et capital de temps de formation » sont supprimés.
- Dans la partie II-3, le premier alinéa est modifié dans les termes suivants : suppression des mots « du contrat de qualification » et remplacement par les mots « des formations en alternance ».
- Dans la partie II-3, le deuxième alinéa est modifié dans les termes suivants : suppression des mots « les contrats d'orientation » et remplacement par les mots « les formations en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) ».
- Dans la partie II-3, le troisième alinéa est supprimé « elle propose [...] 200 heures ».

## TITRE V

### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du Code du travail.

## TITRE VI

### Disposition finales

Le présent accord s'appliquera à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 mars 2012 en autant d'exemplaires que de parties signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Signataires de l'accord :

- La Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP)
- Le Syndicat National des Etablissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA)
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC
- La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

# Accord de Branche sur la mise en œuvre de la Commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée

Entre les soussignés :

- La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP)
- Le Syndicat National des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA)

D'une part

- Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national

D'autre part

Il est décidé ce qui suit :

## Préambule

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la Commission créée à cet effet. Il est conclu à titre expérimental pour permettre de mesurer les difficultés rencontrées et si nécessaire, en tirer les conséquences pour en aménager le contenu dans le cadre d'un nouvel accord.

## Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : Services hospitaliers,
- 86-10 Z : Activités hospitalières,
- 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées,
- 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés,
- 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés
- 87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées
- 88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

## Article 1 :

---

### Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L.1233-21 du Code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

## Article 2 :

---

### Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L.2232-27-1 du Code du travail dans le respect des règles suivantes :

- 1) Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2) Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3) Concertation avec les salariés ;
- 4) Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la Branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L.2232-23 du Code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la Branche par lettre recommandée avec accusé de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concerné, le calendrier prévisionnel des négociations.

### Article 3 :

---

#### Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L.2232-22 du Code du travail à savoir :

- Les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

### Article 4 :

---

#### Fonctionnement de la Commission paritaire

##### Article 4-1 :

---

#### Rôle

La Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

##### Article 4-2 :

---

#### Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la Branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- Pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant.
- Pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

#### Article 4-3 :

##### Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

#### Article 5 :

##### Saisine de la Commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire,
- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe),
- Une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles,
- Une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus
- Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation
- Un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre

mois tel que prévu par l'article L.2232-21 du Code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

#### Article 6 :

---

##### Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

#### Article 7 :

---

##### Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les trois mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

#### Article 8 :

---

##### CONDITIONS DE VALIDATION

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions réglementaires,
- Elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Article 9 :

---

### Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

## Article 10 :

---

### Observatoire de la CPNV

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N+1.

## Article 11 :

---

### Durée – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de sa date d'effet. Il cessera de produire effet automatiquement à cette échéance. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L.2232-6 du Code du travail.

## Article 12 :

---

### Publicité – Dépôt

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2011

POUR

La Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP)

Et

Le Syndicat National des Etablissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA)

D'une part

ET POUR

- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

D'autre part

## FICHE D'ENVOI D'UN DOSSIER A SOUMETTRE A LA CPNV

A COMPLETER PAR L'ETABLISSEMENT ET A RETOURNER AU SECRETARIAT DE LA CPNV  
EN VERSION ECRITE ET INFORMATIQUE

à la FHP, 81 rue Monceau, 75008 Paris,  
ou au SYNERPA 164, Bd du Montparnasse 75014 Paris

Nom de l'établissement .....	
Adresse .....	
.....	
.....	
Nom de la personne à contacter .....	
Téléphone • ..... Fax • .....	

Effectif ETP <sup>(1)</sup>	Convention collective appliquée :	
	Convention collective du 18 avril 2002	Annexe à la Convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>

<sup>(1)</sup> Equivalent temps

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- Les membre(s) du comité d'entreprise
- De la délégation unique du personnel
- Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée,

- Copie des PV des dernières élections professionnelles,
- Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus,
- Copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation
- Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

**DOCUMENT DE VALIDATION DE L'ACCORD**

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
- Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.		
- Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives.		
- Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires.		
- Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		



**Accord de Branche**  
**portant désignation d'un Organisme Paritaire**  
**Collecteur Agréé (OPCA) au sein de la Branche sanitaire et médico-**  
**sociale à statut commercial**

Entre :

Les Organisations Patronales ci-après :

- La Fédération de l'hospitalisation privée FHP ;
- Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées SYNERPA,

d'une part,

et

- Les Organisations Syndicales des salariés représentatives au plan national

d'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

**TITRE I**

**Champ d'application**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'Outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers
- 86.10 Z : activités hospitalières
- 87.10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées.
- 87.10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés
- 87.10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés
- 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées
- 88.10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

## TITRE II

### Désignation de l'organisme collecteur national professionnel au sein de la Branche de l'hospitalisation privée

Conformément aux dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les parties au présent accord décident de la désignation de l'OPCA PL en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé au sein de la Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial en lieu et place de FORMAHP.

L'OPCA ainsi désigné détiendra l'agrément pour le compte de la Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial et sera destinataire notamment des versements effectués en application de l'article 87 de la convention collective du 18 avril 2002 à compter du 1er janvier 2012.

## TITRE III

### Dispositions d'adaptation

Une négociation sera ouverte dès la signature du présent accord à l'effet d'adapter l'ensemble des dispositions conventionnelles pour tenir compte des conséquences de la conclusion du présent accord.

## TITRE IV

### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L 2222-6 et L 2222-5 du Code du travail et aux dispositions conventionnelles.

## TITRE V

### Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de dresser un bilan qualitatif et quantitatif de ce nouveau dispositif dans les 3 ans qui suivent son entrée en vigueur.

A cet effet, il est institué une commission paritaire de Branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application.

Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés

représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

## TITRE VI

### Dispositions finales

Le présent accord s'appliquera au plus tôt au 1er janvier 2012. Si l'extension intervient après cette date, il s'appliquera au 1er janvier 2012 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au 1er jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord ne prendra effet que si l'OPCA PL obtient le renouvellement de son agrément permettant l'adhésion de la Branche.

Dans le cas contraire, les parties s'engagent à se réunir dans le délai maximum d'un mois suivant la notification du rejet de la demande d'agrément.

Fait à Paris, le 27 juillet 2011 en autant d'exemplaires que de parties signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

#### POUR

- La Fédération de l'Hospitalisation privée (F.H.P) ;
- Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

D'une part

#### ET POUR

- La Fédération Santé Sociaux CFTC ;
- La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT ;
- La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC ;
- La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO ;
- La Fédération Santé Action Sociale CGT.

D'autre part



Accord de Branche  
en faveur de l'emploi des seniors  
dans la Branche sanitaire et médico-sociale Privée  
du 16 octobre 2009

Entre les soussignés :

- La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ;
- Le Syndicat National des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ;

D'une part

Et

- Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la Branche, de son attachement au principe de non discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'environnement normatif, et l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

La Branche sanitaire et médico-sociale privée fait un constat démographique au regard des pyramides des âges et reconnaît la nécessité de prévoir des actions en faveur des seniors qui tiennent compte des particularités de chacun des secteurs d'activité (pénurie de personnel, souhait d'améliorer l'attractivité des métiers).

Les partenaires sociaux par cet accord veulent mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les structures sanitaires et médico-sociales, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- ~ Une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.
- ~ Une politique de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- ~ La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- ~ L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- ~ L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- ~ Le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;

## Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés relevant du champ d'application de la Convention collective du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002.

Le présent accord de Branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension dudit accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L.138-25 Code de la Sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

## CHAPITRE I

### Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif est de maintenir le salarié dans son emploi en développant les moyens prévus au présent accord.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord, est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, par rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la Branche, par un indicateur complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

- Si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées.
- Ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

## CHAPITRE II

---

### Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

#### Article 1:

---

##### Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétence et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi, les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi.

Les partenaires sociaux de la Branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de formation de tutorat des salariés de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de Branche.

Cet accord a notamment pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

Un indicateur, dont les modalités sont prévues à l'article 7 du présent accord, devra mesurer le taux de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou à minima le maintien, de ce taux, au cours des 3 années du présent accord.

#### Article 2

---

##### Anticipation des évolutions de carrière professionnelle

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

## Article 2-1 :

Entretien de seconde partie de carrière : salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les six mois suivant le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, soit en cas de recrutement d'un salarié de plus de 45 ans, dans les 12 mois suivant son embauche.

A l'expiration des délais prévus à l'alinéa ci-dessus, l'employeur devra organiser la tenue de cet entretien dans le mois suivant la demande formulée par le salarié âgé de 45 ans et plus.

Les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière seront définies par accord d'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise régissant les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière, celles-ci sont définies comme suit :

Cet entretien pourra être réalisé lors de l'entretien annuel et sera renouvelé tous les 5 ans, à compter du premier entretien. Cet entretien de seconde partie de carrière n'a pas pour effet de remettre en cause l'entretien prévu à l'article 90-6 de la convention collective du 18 avril 2002.

L'entretien de seconde partie de carrière constitue du temps de travail effectif et se déroule durant le temps de travail.

L'entretien de deuxième partie de carrière du salarié senior a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- Les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- La situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- L'identification des objectifs de formation qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la Branche ;

- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation
- Les conditions de réalisation de la formation.
- Les dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

Les besoins de formation peuvent être mis en œuvre dans le cadre des dispositifs légaux ou conventionnels de Branche portant notamment sur le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation.

Le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut de l'une ou des deux instances, les Délégués du Personnel, seront informés et consultés des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord, à mettre en œuvre, au plus tard au terme de l'accord, un entretien de seconde partie de carrière pour tous les salariés de 45 ans et plus.

Conformément à l'article 7 du présent accord, pendant la durée d'application du présent accord, au 31 décembre de chaque année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par tranche d'âge de 5 ans sera établi par les entreprises concernées par le présent accord et transmis à la Branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à adresser un guide pour l'entretien de seconde partie de carrière à toutes les entreprises de la Branche.

#### Article 2-2 :

##### DIF pour les salariés de 50 ans et plus

Les salariés de 50 ans et plus peuvent abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les trois mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant la majoration de DIF dont peuvent bénéficier les salariés seniors.

### Article 2-3 :

#### Formation diplômante et qualifiante

Les salariés qui comptent au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, 15 ans d'activité professionnelle et qui sont âgés de plus de 40 ans pourront avoir un accès prioritaire à des formations qualifiantes et diplômantes.

Les partenaires sociaux de la Branche confient aux entreprises concernées le soin de déterminer un pourcentage des moyens du plan de formation qui seront spécifiquement affectés aux salariés de plus de 50 ans.

### Article 3

#### Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

L'anticipation des évolutions de carrière professionnelle des salariés seniors nécessite de développer l'accès à la formation de ces salariés.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors. Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leurs compétences.

Lors de l'élaboration du plan de formation les entreprises de la Branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors en prenant notamment en considération les dispositions de l'article 2 du présent accord.

### Article 3-1 :

#### Actions de formations pour les salariés âgés de 45 ans et plus

Les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, comprendront les informations relatives aux salariés âgés de 45 ans et plus répartis par catégorie professionnelle et par tranche d'âge de 5 ans.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les entreprises concernées par le présent accord :

- Déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de 45 ans et plus
- Déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de moins de 45 ans.
- Comparent les résultats obtenus afin d'identifier d'éventuels écarts.
- S'emploient à réduire ces écarts avant le 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord permettant de mesurer annuellement l'évolution de cette réduction d'écart.

#### Article 3-2 :

##### Promouvoir les outils de la Branche

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir les outils prévus par l'accord de Branche du 23 décembre 2004 :

- En faisant la promotion de la VAE ; afin de valoriser cette possibilité en direction des salariés, la CPNE de la Branche éditera en direction de toutes les entreprises un livret d'information décrivant les modalités d'accès à la VAE, les formations et qualifications accessibles par la VAE et les mécanismes de financement.

Les partenaires sociaux de la Branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de Branche et à identifier le nombre de prise en charge de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

- En incitant les salariés à établir les passeports formation ;
- En réalisant un bilan de compétences à la demande de tout salarié âgé d'au moins 40 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce bilan permettra d'encourager la définition d'un projet professionnel et / ou des actions de formation en vue du développement de la seconde partie de carrière.
- En facilitant l'accès prioritaire des salariés de plus de 40 ans, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et 15 ans d'activité professionnelle, à la

période de professionnalisation qui constitue un dispositif visant au maintien dans l'emploi ou à la reconversion des salariés.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord à compléter par les entreprises relevant du présent accord et comportant les mesures suivantes :

- Nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.
- Nombre de prises en charge de formation VAE des salariés de 45 ans et plus.
- Nombre de bilans de compétence réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

Ces indicateurs permettent aux établissements de mesurer les différentes actions précitées.

### CHAPITRE III

## Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors

L'ensemble des mesures figurant ci-dessous permettent d'optimiser l'emploi en faveur des seniors.

### Article 4 :

#### Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

##### Article 4-1 :

#### Aménagement des conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de la Branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- Aménagement des horaires de travail ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Possibilité de passage à temps partiel (art. 3.4 et 3.5) ;
- Priorité de passage en horaires de jour ;
- Suivi médical particulier.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 12 mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant l'aménagement des conditions de travail, et notamment concernant les salariés seniors.

#### Article 4-2 :

##### Visite médicale annuelle

Afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la Branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail, et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en œuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

#### Article 5 :

##### Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

#### Article 5-1 :

##### Renforcer l'accessibilité au CET

Les signataires du présent accord souhaitent élargir les possibilités d'utilisation du compte épargne-temps (CET) fixées à l'article 8.4 de la Section III de l'accord de Branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial du 27 janvier 2000.

Ils souhaitent ainsi autoriser l'utilisation du compte épargne temps pour procéder au versement de cotisations dans le cadre de l'article L.351-14-1 du Code de la

Sécurité Sociale. Le compte épargne temps pourra ainsi être utilisé pour financer le rachat de trimestres correspondant à des périodes d'études ou en cas d'années incomplètes, dans la limite totale de douze trimestres.

Les signataires du présent accord souhaitent également rappeler la possibilité pour les salariés seniors de demander à utiliser leur compte épargne temps pour anticiper leur départ en retraite.

A ce titre, ils pourront clairement identifier au sein du compte épargne temps, la part épargnée à cet effet, l'employeur pouvant dédier tout ou partie de l'éventuel abondement qu'il aura mis en place à cette épargne ou créer un abondement pour l'épargne qui serait ainsi affectée à l'anticipation du départ en retraite.

En cas de changement d'employeur, et pour éviter la liquidation de la totalité ou au moins de la part du compte épargne temps affectée à l'anticipation du départ en retraite, les signataires du présent accord ont souhaité organiser la portabilité des droits du compte épargne temps destinés à anticiper le départ en retraite, auprès du nouvel employeur au sein de la Branche professionnelle.

Aussi, en cas de changement d'employeur au sein de la Branche professionnelle, les droits acquis au titre du compte épargne temps, seront transférés au futur employeur du salarié si celui-ci a mis en place un compte épargne temps dans les conditions de l'accord de Branche (article 8.9 « Cessation et transmission de compte »).

Les droits ainsi épargnés au sein du compte épargne temps pourront être utilisés dans les conditions suivantes :

- Pour des congés destinés à préparer sa retraite ;
- Pour anticiper le départ en retraite ;
- Pour réduire son temps de travail.

#### Article 5-2 :

##### Cumul emploi retraite

Dans cet objectif, les parties souhaitent communiquer sur le dispositif incitatif de la surcote et de la retraite progressive.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Article 5-3 :

Recourir à la liquidation partielle des droits à retraite : dispositif de la retraite progressive

Au jour du présent accord, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables, les salariés âgés de 60 ans et plus ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel.

Les parties au présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- ~ Etre âgé d'au moins 60 ans,
- ~ Exercer à titre exclusif une activité à temps partiel, c'est-à-dire bénéficier d'horaires inférieurs d'au moins 20% à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise,
- ~ Justifier d'une durée minimale d'assurance tous régimes confondus de 150 trimestres, durée applicable aux pensions prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 30 décembre 2009.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire cadre ou non cadre.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

- 30% lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein.
- 50% lorsque cette durée se situe entre 40% et 59%
- 70% lorsque cette durée est inférieure à 40%

Désormais, ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension.

Les assurés d'au moins 60 ans qui continuent à travailler et à cotiser alors qu'ils justifient du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une pension de retraite à taux plein, peuvent bénéficier d'une majoration de leur pension de :

- 1,25% pour chaque trimestre supplémentaire accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, dans les conditions décrites ci-dessus, les dispositions de l'article 5.4 ci-après s'appliqueront.

#### Article 5-4 :

##### Aménager le passage à temps partiel

Les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur, un passage à temps partiel. Ces demandes seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à un trois quart temps, d'un salarié âgé d'au moins 55 ans accepté par l'employeur (y compris en cas de d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises de la Branche s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- La garantie décès (capital et rente)
- La part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.
- Indemnités de départ / mise à la retraite.

#### Article 5-5 :

##### Stage de préparation à la retraite

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.

Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage. Cette demande au titre du DIF sera accordée automatiquement, sous réserve d'un financement par l'OPCA de la Branche.

#### Article 5-6 :

##### Bilan retraite

Tout salarié, sous réserve de la présentation de son relevé de carrière, s'inscrivant dans un processus de départ en retraite dans l'année qui suit et pouvant faire valider une retraite à taux plein à cette date, pourra demander à être assisté, dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite, par l'entreprise.

Celle-ci pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

## Article 6 :

---

### Améliorer l'accès à l'emploi des seniors

L'objectif est de lutter contre les discriminations liées à l'âge lors des phases de recrutement et de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés sans emploi.

Les embauches s'opèrent par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun et cela, indépendamment de l'âge des candidats.

#### Article 6-1 :

### Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors.

Afin de garantir l'égalité des chances et celle de traitement, les parties signataires s'engagent à renforcer l'objectivité des recrutements permettant de sélectionner les candidats, afin de tendre vers une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

En vue d'améliorer le taux d'emploi des salariés seniors il semble indispensable d'agir à tous les niveaux du processus de recrutement. Et plus particulièrement de garantir l'objectivité des critères de recrutement. L'âge ne doit pas être un critère de choix.

Il s'agit de fonder les critères de recrutement sur la maîtrise des compétences et les capacités professionnelles requises (notamment la faculté d'adaptation à l'environnement de travail sans référence à l'âge).

Le critère d'âge ne doit en conséquence en aucun cas apparaître dans les offres d'emploi et de mutations internes.

#### Article 6-2 :

### Embauche CDD / CDI

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L.1221-2 du Code du travail «le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent rappeler à l'ensemble des entreprises de la Branche que les salariés de plus de 57 ans ont la possibilité de

conclure un « CDD senior » dont la finalité est notamment de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés. (Article D.1242-2 du Code du travail)

Ainsi, un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

#### Article 6-3 :

Embauche dans le cadre d'une réinsertion professionnelle

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans sans emploi en leur assurant une qualification. La mise en œuvre du contrat de professionnalisation s'appuie sur l'accord de Branche du 23 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### Article 6-4 :

Cumul emploi retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la Branche.

A cet effet, les parties au présent accord s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un guide à destination des salariés relatif au cumul emploi retraite.

Les partenaires sociaux rappellent que lors de la conclusion d'un contrat de travail dans le cadre d'un cumul emploi retraite, les salariés bénéficieront des dispositions des articles 90-5-1 et 90-5-2 de la convention collective, relatives à la reprise d'ancienneté.

Dans les établissements accueillant des personnes âgées, l'ancienneté antérieurement acquise sera reprise conformément aux modalités définies aux articles 90-4 bis et suivants et 95 bis de la convention collective.

## CHAPITRE IV

### Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable d'associer les Institutions Représentatives du Personnel au suivi de l'accord.

#### Article 7 :

##### Indicateurs du rapport de Branche et bilan annuel d'entreprise

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les indicateurs, et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte, figureront dans le rapport annuel de Branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail.

Le rapport annuel de Branche sera complété par un rapport sur l'emploi des Seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :
  - ~ Les embauches par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus.
- Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :
  - ~ Pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans.
  - ~ Nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus.
- Transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
  - ~ Nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
  - ~ Nombre d'entretien de seconde partie de carrière (ou d'entretiens à l'occasion desquels l'entretien de seconde partie de carrière est réalisé) par tranche de 5 ans à partir de 45 ans.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
  - ~ Détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans.
  - ~ Nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.
  - ~ Nombre de prises en charge des salariés de 45 ans et plus par rapport au nombre de demandes de VAE.

- ~ Nombre de bilans de compétence réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT ou à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an un bilan comportant les éléments précités.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel. Le bilan annuel et le procès-verbal de consultation seront remis au médecin du travail.

### Article 8 :

---

Commission de suivi :

Il est institué une commission paritaire de Branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

## CHAPITRE V

### Dispositions finales

### Article 9 :

---

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour une durée de trois ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

### Article 10 :

---

Demande d'avis auprès des services centraux

Conformément à l'article R.138-30 du Code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

## Article 11 :

---

### Dépôt – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit Code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris le 16 octobre 2009 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

POUR

La Fédération de l'Hospitalisation privée (F.H.P)

D'une part

ET POUR

La Fédération Santé Sociaux CFTC ;

Et

La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT ;

Et

La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC;

Et

La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO.

D'autre part

# Accord de Branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Entre les soussignés :

- La Fédération de l'Hospitalisation Privée (F.H.P.)
- Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

d'une part,

Et

- Les organisations syndicales des salariés, représentatives au plan national, signataires du présent accord

d'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

## PREAMBULE

### Enjeux et priorités

#### Le constat

La Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial est confrontée à une montée en charge croissante des besoins sociaux de santé principalement liée aux évolutions démographiques et sociétales.

Vont de pair avec ces demandes de nouvelles exigences en terme de personnels tant sur le plan qualitatif que quantitatif, de disponibilité, de compétences qui viennent s'ajouter aux pénuries et difficultés de fonctionnement actuelles ;

#### Les exigences de qualité et de transparence

La loi relative aux droits du malade et à la qualité du système de santé, ainsi que la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale, appellent à une mobilisation d'une partie non négligeable du temps de travail des personnels et requièrent la présence de personnels qualifiés.

#### L'intégration des nouvelles techniques et pratiques professionnelles

- Les découvertes médicales et leurs applications ainsi que les innovations dans la prise en charge nécessitent une adaptation régulière des personnels.

Ainsi en est-il du traitement médical des données informatiques, de l'imagerie médicale, de l'utilisation médicale d'Internet... L'émergence de ces technologies dans nos secteurs conduit à transformer progressivement les modalités d'exercice des professionnels.

- Notre Branche est en pleine mutation : restructuration du paysage sanitaire, modification du système de tarification, nouveaux engagements dans le cadre des conventions tripartites... , évolution modifiant profondément les équilibres et stratégies des entreprises tant sur le plan économique que sur le plan des ressources humaines

### La prévention et la maîtrise des évolutions de notre environnement

- La survenance possible de graves difficultés sanitaires et sociales collectives conduit à développer des modèles d'analyse de gestion des risques auprès des professionnels tant gestionnaires que soignants.
- Les progrès médicaux ont permis d'accroître significativement la longévité dans les pays industrialisés : les équipes soignantes et accueillantes se trouveront de plus en plus confrontées au fur et à mesure de l'allongement de la durée de l'existence, à l'accroissement généralisé des problèmes de santé et de dépendance liés à l'âge.

### La pénurie de personnels

- La pénurie actuelle et à venir, affectant certains métiers ou certaines zones géographiques, peut remettre en cause le principe d'égal accès de tous aux soins.
- Une attractivité affaiblie des professions sanitaires et sociales, notamment auprès des jeunes, en raison de l'image des métiers, perçus comme contraignants et difficiles, particulièrement ceux liés à l'âge de la population accueillie.

Face à ces enjeux, la formation qualifiante et la professionnalisation des salariés de la Branche sanitaire et médico-sociale peuvent apporter des réponses.

Dès lors la Branche sanitaire et médico-sociale s'inscrit résolument dans les attendus et les préconisations de l'accord, soit :

- Permettre à chaque salarié de devenir acteur de son évolution et de ses parcours de formation professionnelle, notamment à ceux qui ont peu accès à la formation professionnelle ;
- Permettre aux salariés d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et contribuer à leur promotion sociale.

- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle et qualifiante, en recherchant et mettant en œuvre les conditions nécessaires (utilisation des nouvelles technologies pédagogiques, formation en situation de travail tutorée, organisation pendant ou en dehors du temps de travail) ;
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que nécessaire les acquis de l'expérience professionnelle ;
- Favoriser l'employabilité ;
- Poursuivre les efforts pour l'accueil, l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la culture tutorale
- Promouvoir l'utilisation des outils conçus par les partenaires sociaux de la Branche, et notamment avec les certificats de qualification professionnelle (CQP et/ou titre référencé), dans le cadre de référentiels de compétence nationaux arrêtés par la CPNE;
- Informer les entreprises et les aider, en particulier les plus petites, pour mobiliser les différents dispositifs de formation prévus par l'accord, en s'appuyant sur les structures compétentes, notamment l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la Branche.
- Inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

### Orientations et priorités

Favoriser le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation lors des recrutements.

Maintenir les compétences professionnelles et favoriser l'évolution interne des salariés

Toutes actions de formation, contribuant à maintenir l'employabilité des salariés et à favoriser leur évolution interne sont prioritaires.

Il s'agit donc :

- de permettre aux salariés en poste d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice dans leur domaine d'activités et contribuer à leur promotion sociale.
- et d'encourager l'utilisation des périodes de professionnalisation ou les dispositifs de validation des acquis et de l'expérience.

Développer les parcours professionnels pour fidéliser le personnel : Expertise, spécialité, management

La construction de parcours de formation qualifiants sera recherchée pour ouvrir des perspectives de carrière notamment pour les personnels.

Développer les compétences managériales

L'environnement des établissements tant sanitaires que médico-sociaux se complexifie (multiplication de la réglementation) et requiert de façon accrue des compétences organisationnelles et relationnelles.

Les parties signataires rechercheront donc avec l'OPCA de la Branche les formations adaptées à ces évolutions pour en faire bénéficier les cadres des structures.

- Rôle et mission de l'encadrement dans l'accompagnement vers la formation

Les parties signataires considèrent que l'encadrement par ses fonctions de coordination, de management et d'animation exerce une responsabilité directe autour de la formation des salariés. Il joue un rôle moteur dans :

- la diffusion de l'information concernant la connaissance de l'entreprise.
- l'accueil des nouveaux salariés.
- la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration des parcours professionnels.
- le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation.

Les parties signataires incitent donc les entreprises de la Branche à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement et à lui donner les moyens de bénéficier, chaque fois que possible, d'une formation interne ou externe sur la formation, son cadre légal, sa mise en œuvre, l'analyse des besoins de formation, l'entretien annuel relatif à la formation.

Développer les actions de prévention et de gestion des risques en application des dispositions législatives

Développer les compétences autour des nouvelles technologies et des démarches-qualité

Adapter les actions de formations aux nouveaux emplois en prenant en considération notamment les orientations développées dans le rapport du Conseil économique et social du 16 juillet 2004 relatif au « recrutement, formation et professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social ».

## Concernant spécifiquement le secteur médico-social

Parallèlement à l'évolution quantitative des personnes âgées, s'observe depuis environ une décennie une tendance forte à l'accroissement de la proportion des résidents affectés par la dépendance.

Parmi ces personnes, les plus lourdement dépendantes, représentent désormais plus de la moitié des résidents et constituent à ce titre la principale préoccupation organisationnelle, humaine, technique et matérielle.

L'absence de recul face à l'allongement de la vie a créé une forte inadéquation entre la formation des personnels soignants et d'accompagnement et l'évolution vers une prise en charge globale de la personne âgée.

Parallèlement à cette évolution conjoncturelle, le secteur doit ainsi faire face à un déficit structurel de main-d'œuvre qualifiée dû principalement à différents facteurs :

- Des catégories de personnels de faible niveau de qualification initiale ou de qualification inadaptée,
- Une émergence de nouveaux métiers liée principalement à l'évolution de la gérontologie,
- Une démarche-qualité imposée et engagée par la profession générant un accroissement de la technicité des emplois et donc de la qualification des personnels,
- Des obligations réglementaires renforcées en termes d'effectifs, de qualifications et de compétences, notamment dans le cadre de la réforme de la tarification.

Les professionnels du secteur souhaitent développer une gestion prévisionnelle des emplois, induisant la mise en œuvre d'une politique de gestion des compétences, et affirment dans ce cadre leur volonté d'optimiser les dispositifs mis en place par la nouvelle réglementation sur la formation professionnelle continue, en articulant leur démarche autour de trois axes fondamentaux :

- L'attractivité des métiers et des carrières du secteur médico-social,
- La professionnalisation des personnels en poste,
- La fidélisation des collaborateurs

### Les moyens

La formation est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire

convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les parties signataires, conscientes des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui concernent le secteur de la santé et le secteur social et médico-social, considèrent que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés et de prise en charge dans ses établissements ; d'une politique active de l'emploi basée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la qualification et la professionnalisation des salariés.

Dans cette perspective, l'ambition des partenaires sociaux ayant conclu l'accord National du 5 décembre 2003 correspond également à celle des parties au présent accord qui entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle en rappelant que celui a pour finalité :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels, aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.
- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
  - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
  - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise.

- D'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés, en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions, ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu, sans oublier le recours aux nouvelles technologies et la formation à distance.
- De favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties au présent accord estiment que le développement des relations entre les entreprises et le système éducatif est indispensable pour adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises en qualification.

Elles rappellent la nécessité d'une large intégration des jeunes dans l'entreprise, et leur attachement au dispositif de formation d'insertion en alternance, qui constitue un des moyens de cette intégration. Elles souhaitent, à ce titre, le renforcement de la culture tutoriale. Elles conviennent dans ce sens de s'attacher à développer l'apprentissage dans la Branche.

Elles considèrent que l'atteinte des objectifs assignés à la formation professionnelle nécessite un engagement de tous les partenaires : employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, instances paritaires de la Branche (CMP, CPNE, OPCA désigné par la Branche, le Comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) dans le respect des rôles attribués à chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires en vigueur et par le présent accord.

Elles soulignent également leur attachement à l'évolution des travaux du CEP qui constitue un outil privilégié dans la définition des politiques de formation professionnelle.

Elles considèrent enfin que la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les dispositions légales, est l'un des moments privilégiés pour définir et adapter les orientations de la formation professionnelle dans la Branche.



## TITRE LIMINAIRE

### CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes handicapées et âgées, de quelque nature que ce soit, privés à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A Activités hospitalières
- 851.C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en Cabinet
- 853.A Accueil des enfants handicapés
- 853.C Accueil des adultes handicapés
- 853.D Accueil des personnes âgées.



## TITRE I

### DEVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION ET L'INSERTION DES JEUNES ET LA REINSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

#### CHAPITRE I-1

#### Le contrat de professionnalisation

##### Article 1-1 :

---

##### Objectifs

Ce dispositif doit permettre d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et/ou titre référencé, un titre et diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la Convention Collective Unique ou dans son annexe.

Les signataires précisent l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- De sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières des secteurs sanitaire et médico-social,
- D'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans chacun des deux secteurs de la Branche professionnelle.

##### Article 1-2 :

---

##### Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L.6325-1 du Code du travail :

- Aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi

## Article 1-3 :

---

### Cadre

Dans le cadre de ce type de contrat, le temps de travail ne pourra pas dépasser la durée légale du travail.

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

#### 1) Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

- a) Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15%.

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation de l'établissement.

Elles sont d'une durée égale à 15 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

- b) Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15%.

Dans l'objectif de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15% sans pouvoir dépasser 25% de la durée totale lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- Les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance,
- Les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi,
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 5212-13 du Code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés
- Les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le RMI ou l'ASS,
- Les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée du contrat lorsque la formation mène à un CQP et/ou titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou dans la convention collective unique et l'annexe.

## 2) Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, à condition que l'action de formation mise en œuvre par un organisme de formation externe soit d'une durée supérieure à 25% sans pouvoir dépasser 30% de la durée totale du contrat.

La durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme externe, peut être portée à 50% lorsque le référentiel du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou dans la convention collective unique et son annexe le justifie.

Dans la Branche, pour répondre aux besoins de compétences et de qualifications, les bénéficiaires des contrats de professionnalisation sont :

- Les jeunes sans qualification sortis du système éducatif avant la fin du cycle secondaire ou sans diplôme du secondaire
- Les personnes susceptibles de bénéficier d'actions de formation visant des certifications publiques, en particulier de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole, des CQP et/ou titre référencé et toute action définie par la CPNEFP.

Les formations reconnues, notamment, comme prioritaires par le secteur sanitaire :

- Le diplôme professionnel d'aide soignante et d'auxiliaire de puériculture,
- Le diplôme d'infirmière diplômée d'Etat et d'infirmières spécialisées (IBODE, IADE),
- Les diplômes d'état de sage-femme et de puéricultrice,
- Les formations pour l'encadrement intermédiaire (D.U., Mastère...)

Les formations reconnues, notamment, comme prioritaires par le secteur médico-social :

- Le Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique,
- Le diplôme professionnel d'aide soignant,
- Le brevet professionnel de la jeunesse, d'éducation populaire et du sport – option personnes âgées (ex BEATEP).

## Article 1-4 :

---

### Mise en œuvre

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et suivent notamment les principes de mise en œuvre suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- Une alternance alliant des séquences d'enseignement théorique et pratique, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- Une évaluation ou certification des compétences acquises.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

La liste des qualifications pouvant faire l'objet de contrats de professionnalisation peut être définie notamment par la CPNEFP de la Branche en fonction des priorités d'emplois, au besoin en référence aux travaux de l'Observatoire Prospectif de la Branche, créé au présent accord.

## Article 1-5 :

---

### Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pour les bénéficiaires titulaires d'un diplôme de niveau V de l'éducation nationale, ces rémunérations sont portées à 65% et à 80 %, à compter de la deuxième année du contrat ou de la période, sauf situation de renouvellement du contrat de professionnalisation, prévue par l'article L.6325-7 du Code du travail.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 70 % et 80 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau III de l'éducation nationale, ces rémunérations sont respectivement portées à 75 % et 90 % du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC, ni à 85% de la rémunération minimum prévue par la convention collective.

### Article 1-6 :

---

#### Prise en charge financière

Conformément à l'article L 6332-14 du Code du travail, la participation financière de l'OPCA désigné par la Branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation, s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- Actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement etc.) :
  - ◆ actions spécifiques au secteur : 12 € / heure,
  - ◆ pour toute autre action non spécifique au secteur : 9.15 € / heure (conformément à l'article D.6332-87 du Code du travail).
- Mise en place de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois, et par bénéficiaire, pour une durée maximale de six mois,
- formation de tuteurs : dans la limite de 15 € / heure (durée maximale de 40h).

Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé par l'OPCA désigné par la Branche à l'issue de la première année de fonctionnement du contrat de professionnalisation. Ce bilan sera transmis à la Commission Mixte Paritaire et à la CPNE. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires, sur proposition des instances paritaires de l'OPCA désigné par la Branche, pourront réviser les forfaits mentionnés ci-dessus en tenant compte des disponibilités financières mobilisables.

## Article 1-7 :

---

### Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat pendant la durée de l'action et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation, et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Lors de la conclusion de contrat de professionnalisation, l'employeur s'assurera de la présence dans l'entreprise de professionnels volontaires pour assumer la fonction tutoriale. Parmi les volontaires, la personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur ne pourra encadrer, au maximum, que trois stagiaires ou salariés à la fois. L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, en fonction du nombre de stagiaires ou salariés qu'il suit. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission, et d'autre part, le temps consacré à cette fonction pendant le temps de travail, sera considéré comme temps de travail effectif.

(Avenant n°2 du 25 janvier 2007)

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat ou la période de professionnalisation, bénéficient durant l'exercice de leur mission, d'une prime d'un montant de 50 € brut par mois.

Cette prime est versée en fonction de la période de professionnalisation, et par salarié tuteuré, dans la limite des dispositions de l'accord de Branche du 23 décembre 2004.

Dans le secteur visé par l'annexe EHPA, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégré dans la classification de l'annexe, cette disposition est inapplicable.

## Article 1-8 :

### Rôle des institutions représentatives du personnel

---

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- Les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,
- Les conditions d'accueil, de suivi et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
- Les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
- Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
- Les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation,
- Les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L.2323-57 et L 2323-58 du Code du travail.

## CHAPITRE I-2

---

### L'apprentissage

(Avenant n°2 du 25 janvier 2007)

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord du 23 décembre 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dont il fait dès lors partie intégrante.

En conséquence, le champ d'application professionnel et territorial est identique à celui de l'accord précité. Ainsi, il concerne les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes handicapées et âgées, de quelque nature que ce soit, privés à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851. A : Activités hospitalières
- 851. C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en Cabinet
- 853. A : Accueil des enfants handicapés
- 853. C : Accueil des adultes handicapés
- 853. D : Accueil des personnes âgées

En outre, il annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 15 février 1996 sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée qui sont relatives à l'apprentissage.

## TITRE I

### DISPOSITIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

#### Article 1-9 :

---

##### Objectifs

Dans un contexte de difficultés de recrutement constatées de manière chronique dans les secteurs de la santé et du médico-social, l'implication de la Branche dans l'apprentissage a pour objectif de :

- Accroître le nombre de personnes qualifiées et diplômées le marché du travail en réponse aux besoins des entreprises
- Mobiliser des dispositifs existants afin de faciliter l'accès des jeunes aux métiers des entreprises ;
- Donner à un jeune une formation théorique, pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique

#### Article 1-10 :

---

##### Publics

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans au minimum (hormis pour les professions réglementées dont l'accès s'effectue à l'âge minimum de 17 ans révolus) et 25 ans au maximum au début de l'apprentissage.

A titre exceptionnel, la signature d'un contrat d'apprentissage pourra être possible avec un jeune de 15 ans, s'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire avoir achevé sa scolarité jusqu'à la fin de la classe de 3ème)

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure de 25 ans dans les conditions et limites définies par les articles L.6222-1, L6222-2 et L 6222-3 du Code du travail.

#### Article 1-11 :

---

##### Priorités de la Branche

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle et d'accès à une

qualification des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et savoir être.

A cet effet, une collaboration étroite sera recherchée avec toute structure dispensant les premières formations professionnelles et technologiques, ainsi qu'avec les Régions. Cette démarche tiendra compte de l'évolution des métiers en lien avec l'Observatoire Prospectif des métiers, emplois et qualifications de la Branche.

Les priorités de la Branche s'inscrivent dans les activités suivantes :

- ó La prise en charge globale des patients, et des résidents,
- ó La gestion économique et sociale des entreprises,
- ó La sécurité et l'hygiène.

Les diplômes ou titres professionnels homologués accessibles par la voie de l'apprentissage, peuvent, sans que cette liste soit limitative, notamment être :

Dans la filière des soins :

- ♦ Diplôme d'Etat d'infirmier ;
- ♦ Diplôme Professionnel d'Aide Soignant ;
- ♦ BEP sanitaire et social ;
- ♦ Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique;
- ♦ Diplôme professionnel d'auxiliaires de puériculture.

Dans la filière administrative :

- ♦ CAP de comptable
- ♦ BTS assistant de direction : par exemple secrétaire médicale
- ♦ Bac Professionnel : par exemple agent d'accueil
- ♦ Licence professionnelle management des établissements de santé : par exemple cadre et attaché de direction
- ♦ Master Droit des Etablissements de Santé : par exemple cadre de la santé
- ♦ Master Gestion des RH - Option Santé
- ♦ Master II Information et Ingénierie économique et financière des projets, Option : gouvernance des établissements de soins privés
- ♦ Licence professionnelle management de la qualité par exemple responsable qualité
- ♦ Le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement médico-social et ses textes d'application, ou tout titre équivalent au sens de la loi du 2 janvier 2002

Dans la filière générale ou hébergement et vie sociale :

- ◆ BEP Bio services. BEP Sanitaire et Social : par exemple Agent de service
- ◆ CAP Maintenance des Bâtiments de Collectivités : par exemple Ouvrier d'entretien
- ◆ CAP cuisine de collectivité : par exemple agent de restauration.

## Article 1-12 :

---

### Le contrat d'apprentissage

#### Article 1-12-1 :

##### Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée par lequel l'employeur s'engage, outre le versement du salaire, à assurer au jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis, dans le respect du référentiel de formation. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur et à suivre les stages et les formations nécessaires à l'acquisition de sa qualification.

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositifs instaurés par la Convention collective et les accords d'entreprises dès lors que ceux-ci ne sont pas contraires aux dispositions spécifiques relatives à l'apprentissage.

#### Article 1-12-2 :

##### Durées

Les différentes durées des contrats d'apprentissage sont définies par l'article L.6222-7 du Code du travail. Ainsi, dans le cadre de ce dispositif, la durée du contrat d'apprentissage varie de un à trois ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparé.

Elle doit être en tout état de cause, au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.

Ainsi, le contrat peut désormais être fixé pour une durée de six mois à un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec le premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu, dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus par prorogation du contrat initial ou par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat peut être portée à 4 ans, lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti dans les conditions prévues aux articles L.5213-1 et L 5213-2 du Code du travail.

#### Article 1-12-3 :

Entretien professionnel (article R 6233-58 du Code du travail)

Un entretien de première évaluation d'adaptation et du déroulement de la formation, a lieu dans les deux mois suivants la conclusion du contrat. Il réunit l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA, ainsi que les parents de l'apprenti mineur ou son représentant légal.

L'apprenti majeur peut également se faire accompagner, s'il le souhaite, de son représentant légal.

#### Article 1-12-4 :

Rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage.

Dans ce cas, la résiliation ne peut donner lieu à indemnité de rupture à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Passé ce délai, la résiliation du contrat peut seulement intervenir sur accord exprès des deux parties ou à défaut, être prononcée par le Conseil des prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement préparé, le contrat peut également prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement.

#### Article 1-12-5 :

Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de l'apprentissage :

Aucune période d'essai ne peut être imposée, si le contrat d'apprentissage se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans ce cas pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

## Article 1-13 :

---

### Statut de l'apprenti

#### Article 1-13-1 :

##### Conditions de travail

Les parties rappellent que les dispositions de l'accord de Branche du 27 janvier 2000 sur l'aménagement et organisation du temps de travail s'appliquent aux conditions de travail des apprentis, sous réserve des dispositions ci-après.

#### Article 1-13-1-1 :

##### Travail de nuit

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, le travail de nuit est interdit. Pour les apprentis ayant 18 ans et plus, il en est de même sauf l'application des référentiels de formation des professionnels de santé.

#### Article 1-13-1-2 :

##### Durée du travail

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, la durée quotidienne du travail ne saurait excéder 8 heures et 35 heures hebdomadaires. Les apprentis, quel que soit leur âge, ne pourront ni être placés en position d'astreinte, ni faire des heures supplémentaires.

#### Article 1-13-1-3 :

##### Travail le dimanche et les jours fériés

En dehors des exigences des référentiels de formation des professionnels de santé, les établissements limiteront pour les apprentis le travail des dimanches et jours fériés. Toutefois, si un apprenti devait travailler un dimanche ou un jour férié, il bénéficiera alors des dispositions de la convention collective et de son annexe applicables aux salariés de l'établissement.

#### Article 1-13-1-4 :

##### Autres conditions de travail

L'amplitude quotidienne de travail ne pourra pas dépasser 12h. Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre 6 heures sans que l'apprenti ne bénéficie d'une pause qui ne peut être inférieure à 20 minutes. Pour les apprentis de moins

de 18 ans, le temps de travail et les temps de pauses seront établis en application des dispositions de l'article L 3162-3 du Code du travail.

#### Article 1-13-2 :

##### Rémunérations

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans.

Les majorations de salaire, liées au passage d'une tranche d'âge à une autre tranche d'âge, prennent effet à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans

#### Article 1-13-2-1 :

##### Rémunération du contrat d'apprentissage

La rémunération des apprentis est fixée conformément au tableau ci-après, en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, ou du SMIC si plus favorable

Cycle de formation	Âge de l'apprenti		
	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et plus
- 1 <sup>ère</sup> année	25%	42%	53%
- 2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%
- 3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu en application des dispositions de l'article R 6222-48 du Code du travail (prolongation d'un an du contrat pour un apprenti handicapé), la rémunération de la dernière année est définie par l'application une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages afférents à la dernière année du cycle initial de formation.

#### Article 1-13-2-2 :

##### Prolongation ou succession de contrats

Lorsque l'apprentissage est prolongé par suite d'échec à l'examen, ou pour parvenir à la fin du cycle du CFA, le salaire minimum versé pendant cette période est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand le calcul de sa rémunération en fonction de son âge lui est plus favorable.

Quand l'apprenti conclut avec un employeur différent un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand le calcul de sa rémunération en fonction de son âge lui est plus favorable

En cas de formation complémentaire, telle que prévue dans les articles R 6222-16 et R 6222-17 du Code du travail, la rémunération applicable au nouveau contrat d'apprentissage résulte de la majoration de quinze points des pourcentages afférents à la dernière année du cycle de formation précédemment suivi, soit :

Formation complémentaire	À partir de 16 ans	À partir de 18 ans	À partir de 21 ans
Après contrat d'un an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %
Pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, ou du SMIC si plus favorable			

Ces dispositions relatives à la rémunération de l'apprenti sont complétées par celles des articles D 6222-28 à D 6222-35 du Code du travail.

Toutefois, en application de l'article D.6222-35 du Code du travail, la déduction au titre de l'avantage en nature dont peut bénéficier l'apprenti, est fixée à 50 % de la valeur de cet avantage.

### Article 1-14 :

Les obligations en matière de formation à l'égard de l'apprenti

#### Article 1-14-1 :

Relatives à l'employeur

L'employeur doit inscrire l'apprenti dans un centre de formation agréé à l'apprentissage, assurant lui-même ou par délégation l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Il s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il doit également inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'employeur est tenu d'assurer la formation pratique de l'apprenti, notamment en lui confiant des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle défraie par accord avec le CFA ou avec l'école préparant aux diplômes réglementés.

Par ailleurs, l'entreprise qui recevra un apprenti seulement au titre d'un stage devra s'assurer du respect des obligations en découlant.

#### Article 1-14-2 :

##### Relatives au maître d'apprentissage

La personne responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage ne peut assurer la formation de plus de deux apprentis simultanément. S'il occupe également la fonction de tuteur, le nombre de personnes encadré à un titre quelconque (stage, contrat ou période de professionnalisation, apprentissage) ne peut être supérieur à 3.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondantes au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Conformément à l'article R 6223-24 du Code du travail, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé de trois années ;
- les personnes justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé d'une durée de cinq ans et d'un niveau minimal de qualification déterminé par le « comité départemental de l'emploi ».

Cette fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

L'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, en fonction du nombre d'apprentis qu'il suit. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission, et d'autre part, le temps consacré à cette fonction, sera considéré comme temps de travail effectif.

L'accompagnement de l'apprenti et du maître d'apprenti est renforcé par la remise d'un livret d'apprentissage élaboré par la CPNEFP et diffusé au sein des établissements.

Les dépenses exposées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage seront prises en charge dès 2007 par l'OPCA désigné par la Branche qui déterminera les modalités de mise en œuvre de ce financement dans la limite des fonds disponibles.

#### Article 1-15 :

---

Consultation des institutions représentatives du personnel sur l'apprentissage

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur :

1. Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
2. Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
3. Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
4. Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
5. L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
6. Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Il est en outre informé sur :

1. Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titre homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont il l'ont été ;
2. Les perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues aux articles L 6323-9, L 6323-10 et L 6323-11.

## Article 1-16 :

### Commission Paritaire de Concertation et de Suivi

#### Article 1-16-1 :

##### Objet et Missions

Il est créé une Commission Paritaire de Concertation et de Suivi de l'accord portant sur l'apprentissage dont les missions sont les suivantes :

- le suivi de la mise en œuvre du présent accord sur l'apprentissage et les propositions d'amélioration à la CMP des dispositions sur l'apprentissage. Elle tiendra compte des avis de la CPNEFP, qu'elle pourra solliciter;
- l'examen des besoins en fonctionnement de chaque CFA de l'hospitalisation privée afin d'élaborer une recommandation à l'intention du Conseil d'administration de l'OPCA désigné par la Branche conformément aux dispositions réglementaires relatives à l'utilisation des fonds recueillis au titre de la professionnalisation ;
- l'examen préalable du volume des fonds destinés à l'apprentissage ;

Pour permettre l'exercice de ces missions, cette commission sera destinataire : d'un état financier de l'OCTA, d'un bilan d'activité et des actions prospectives. Ces documents seront remis au moins 7 jours avant la date prévue de réunion.

Cette commission pourra émettre des observations et préconisations qui seront transmises au Conseil d'administration de L'OCTA Santé Retraite Privé, lequel y donnera réponse motivée ;

Cette commission ne se substitue pas à la commission légale portant sur le suivi des fonds non affectés.

#### Article 1-16-2 :

##### Composition

Cette commission sera constituée des parties signataires au présent avenant selon la répartition suivante : un représentant titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salarié, et, en nombre équivalent, un représentant titulaire et un suppléant désigné au sein du collège employeur.

Article 1-16-3 :

## Fonctionnement

Les membres de ladite commission sont convoqués à l'initiative de la partie patronale, à raison d'une réunion par semestre. Ces réunions se tiendront au plus tard le 30 juin, et le 31 décembre de chaque année.

A titre transitoire et pour une période ne devant pas dépasser le 31 décembre 2007, les frais engagés par les participants à cette commission seront pris en charge, sur justificatifs, par les fédérations patronales signataires du présent accord.



## TITRE II

# FAVORISER L'ACCES DES SALARIES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

## CHAPITRE II-1

### La période de professionnalisation

#### Article 2-1 :

---

##### Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Les parties signataires considèrent que les entreprises du secteur doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La Branche souligne son intérêt particulier pour ce dispositif. Elle encourage les employeurs à accepter, dans le cadre des seuils définis légalement, à ce titre, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce type de formation. La période de professionnalisation doit permettre de qualifier prioritairement certaines catégories de personnel, de faible niveau de qualification, dont les compétences professionnelles acquises en situation de travail n'ont pu être validées en l'absence de dispositif adapté, ou qui souhaitent faire évoluer une qualification vers un niveau supérieur.

#### Article 2-2 :

---

##### Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ou en référence à des priorités de Branche ; en premier lieu, aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge,
- Aux salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,

- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L 5212-13 du Code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés,
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle à la suite d'un congé de maternité,
- Aux salariés qui reprennent leur emploi après un congé parental,
- Aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.
- A toute autre catégorie de bénéficiaire dans le cadre des priorités triennales de la Branche,
- Aux salariés reprenant une activité professionnelle après une période de détachement syndical dans les conditions des articles 22-1 et 22-2 de la convention collective.
- Aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail.

### Article 2-3 :

---

#### Cadre

La période de professionnalisation permet d'acquérir les qualifications prévues à l'article L.6314-1 du Code du travail.

Elle a pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- Soit un diplôme, un titre professionnel ou certificat enregistré dans le RNCP,
- Soit une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective,
- Soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- Actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation et le maintien des salariés à l'emploi, ainsi que de participer au développement de leurs compétences,
- Actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- Actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés, dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité.

## Article 2-4 :

---

### Mise en œuvre

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation, mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L.6321-8 sont applicables.

## Article 2-5 :

---

### Tutorat

Les dispositions prévues par l'article 1-7 du présent accord relatif au contrat de professionnalisation, s'appliquent également aux périodes de professionnalisation.

## Article 2-6 :

---

### Prise en charge financière

Dans un souci de favoriser le développement des compétences des salariés énumérés ci-dessus, la période de professionnalisation fera l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA désigné par la Branche, conformément à l'article L.6332-14 du Code du travail.

La prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire de 12 € pour les formations visant un titre ou diplôme homologué et de 9.15 € pour toute autre action. Il comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, les frais de transport et d'hébergement, etc.

(Avenant n°2 du 25 janvier 2007)

La mise en place de la fonction tutorale, et la formation du tuteur, feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celle mentionnées à l'article 1.6 du titre I.

Toutefois et par exception, pour les périodes de professionnalisation, le versement de l'allocation formation de 230 € est conditionné au respect des dispositions suivantes :

- pour les périodes de moins de 6 mois, l'allocation forfaitaire mensuelle n'est allouée qu'à condition que sur chaque période mensuelle, le temps consacré à la formation soit en moyenne supérieur ou égal 35 heures.
- pour les périodes d'une durée de 6 mois ou plus, le versement de l'allocation de formation est conditionné au respect, sur l'ensemble de la période, d'un temps de formation au moins égal à 210 heures.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires, sur proposition des instances paritaires de l'OPCA désigné par la Branche, pourront réviser les forfaits mentionnés ci-dessus en tenant compte des disponibilités financières mobilisables.

## CHAPITRE II-2

### Le droit individuel à la formation (D.I.F.)

#### Article 2-7 :

##### Objectifs

Le D.I.F permet au salarié de développer à son initiative son employabilité en devenant acteur de ses parcours de formation.

#### Article 2-8 :

##### Public

Tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert à cette date, un droit individuel à la formation. Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit au D.I.F. est ouvert dès lors qu'ils justifient d'avoir travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

En tout état de cause, après 6 ans d'ancienneté donnant lieu à acquisition de D.I.F., le cumul des droits ouverts sera égal à 120 heures pour les salariés temps plein, prorata temporis pour les temps partiels, étant précisé que chacune de ces années donnera lieu à acquisition de 20 heures de DIF selon les mêmes règles. (Avenant n°1 du 07/11/2006)

### Article 2-9 :

---

#### Cadre

Le DIF est d'une durée de 20 heures par an, cumulables sur 6 ans avec un plafonnement à 120 heures. Cette durée est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel. Pour l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 décembre 2004, de 13 heures au titre du D.I.F., qu'il pourra utiliser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

En tout état de cause, après 6 ans d'ancienneté donnant lieu à acquisition de D.I.F., le cumul des droits ouverts sera égal à 120 heures pour les salariés temps plein prorata temporis pour les temps partiels, étant précisé que chacune de ces années donnera lieu à acquisition de 20 heures de DIF selon les mêmes règles. (Avenant n°1 du 07/11/2006)

Le D.I.F. se déroule en principe hors temps de travail. Pour permettre la prise en compte des contraintes d'organisation locales, il pourra se dérouler en partie pendant le temps de travail. Quand la formation se déroule hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net conformément aux dispositions des articles D.6321-6 à D 6321-9 du Code du travail.

Lorsque le salarié est travailleur de nuit au sens des dispositions légales et conventionnelles, l'utilisation du D.I.F. en dehors du temps de travail nécessitera qu'il soit tenu compte de cette particularité lors de la reprise du travail du salarié concerné. Ainsi, une période de repos minimale de 11 heures devra être respectée avant toute réaffectation au poste habituel de nuit.

Il en sera de même pour les salariés affecté à un poste de jour ayant utilisé leur DIF en dehors de leur temps de travail.

Parmi les actions éligibles au titre du D.I.F., les actions suivantes relèvent des priorités de Branche, qui sont l'une des catégories suivantes :

- Les actions permettant une évolution de carrière et de promotion individuelle,
- Les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des compétences, notamment, celles énoncées par les articles L 6324-3 et L 6324-4 du Code du travail,
- Les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue dans la convention collective,
- Les actions de préparation ou de mise à niveau pour l'examen d'entrée aux écoles,
- La préparation à la VAE,
- Les actions d'alphabétisation ou d'apprentissage de la langue française

Pendant la durée de la formation, au titre du DIF, le salarié bénéficie de la législation sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

### Article 2-10 :

---

#### Mise en œuvre

Dans les conditions définies par les articles L 6323-5 à L 6323-8 du Code du travail, la mise en œuvre du DIF, relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur adresse par écrit une réponse dans le délai d'un mois ; le point de départ du délai étant la date de remise ou de première présentation à l'entreprise du courrier.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes pendant le délai d'un mois suivant la demande du salarié, vaut acceptation.

Pour une prise en compte des contraintes liées à l'organisation des services et à la continuité des soins et de la prise en charge des personnes accueillies, les modalités de départ en formation des salariés dont le D.I.F. est accepté ou réputé accepté, seront définies lors de la procédure d'élaboration du plan de formation après consultation du CE ; ou à défaut les délégués du personnel. Les actions de formation au titre du D.I.F. peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis et les autres moyens d'accès à la formation continue.

Le salarié est informé annuellement par écrit du cumul de ses droits acquis au titre du DIF, soit par la remise d'un document spécifique annexé au bulletin de paie, soit par une mention spécifique sur le bulletin de paie.

Quand il est titulaire d'un contrat à durée déterminée, l'information lui est donnée selon la même méthode dès l'ouverture du droit.

#### Article 2-11 :

---

##### DIF et suspension du contrat de travail

Les absences assimilées par les dispositions légales et conventionnelles à du travail effectif, au sens du droit à congés payés, permettent d'acquérir un droit à DIF pendant ces périodes.

En outre, les périodes d'absence dans le cadre du congé de présence parentale ou du congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

Pour les autres absences non visées par l'article 56 de la Convention collective, le salarié garde le bénéfice du droit acquis. La suspension du contrat interrompt alors l'acquisition du droit et décale d'autant le délai légal de 6 ans. Le droit sera à nouveau ouvert dès la reprise de travail du salarié. (Avenant n°1 du 07/11/2006)

#### Article 2-12 :

---

##### Transférabilité

Dans l'hypothèse d'une démission ou d'un licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), à défaut respectivement d'une mise en œuvre ou d'une demande du D.I.F. avant la fin du délai congé dans les conditions des articles L 6323-17 et L 6323-18 du Code du travail, les droits acquis au titre du D.I.F. sont transférables selon les modalités suivantes :

Les droits acquis au titre du D.I.F. seront transférés, dans la limite de 50%, sous réserve que l'intéressé soit recruté, dans un délai de 6 mois suivant la rupture définitive de son contrat, dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Ces droits sont utilisables selon les modalités ci-après :

L'employeur fournit une attestation au salarié, indiquant la totalité des droits acquis (par ancienneté et/ou par un précédent transfert) au titre du D.I.F.

Cette attestation devra être présentée par le salarié à son nouvel employeur, au plus tard dans les deux mois suivants la signature de son contrat de travail. Le nouvel employeur est alors tenu de reprendre 50% des droits mentionnés dans cette attestation. Un récépissé de remise de cette attestation sera délivré au salarié.

En cas de non-présentation dans le délai sus-mentionné, la transférabilité est caduque.

L'ensemble des droits conservés et ceux acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder au total le plafond de 120 heures prévues aux articles L 6323-5 à L 6323-8 du Code du travail.

#### Article 2-13 :

---

##### Frais de transport et annexes

Les frais de transport et annexes seront remboursés dans les limites prévues par le conseil d'administration de l'OPCA.

#### Article 2-14 :

---

##### Bilan

La CPNE-FP et l'OPCA désigné par la Branche fourniront, aux partenaires sociaux, un état annuel relatif à l'application du D.I.F dans la Branche.

## TITRE III

# PERMETTRE L'INFORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

### CHAPITRE III-1

#### L'entretien professionnel

##### Article 3-1 :

---

###### Public

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi.

##### Article 3-2 :

---

###### Cadre

Dans l'hypothèse où il existe au sein d'un établissement une procédure d'entretien individuel des salariés, l'entretien professionnel créé par le présent accord n'est pas obligatoirement distinct de celui-ci. L'employeur doit veiller à ce qu'il soit traité du développement des compétences du salarié en tenant compte de son projet professionnel, de ses souhaits d'évolution. Il concerne la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié, notamment sur les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- L'identification des objectifs de professionnalisation, qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques dans l'entreprise et du salarié.

Ces entretiens se dérouleront pendant le temps de travail et seront rémunérés comme tel. Les établissements se référeront au guide de l'entretien professionnel, annexé au présent accord.

### Article 3-3 :

---

#### Mise en œuvre

L'entretien se déroule avec le responsable du salarié, a minima N+1.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, de disposer d'éléments d'information suffisants, afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

En l'absence de contestation écrite du salarié dans les 15 jours suivants l'entretien, les orientations définies dans l'entretien seront confirmées.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

En tout état de cause, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé, une fois par an, du nombre de salariés ayant eu un entretien et les conséquences en terme de formation et d'organisation du travail.

## CHAPITRE III-2

---

### Le bilan de compétences

### Article 3-4 :

---

#### Public

Indépendamment du congé de bilan de compétences, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause après 40 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

### Article 3-5 :

---

#### Mise en œuvre

Les salariés souhaitant réaliser un bilan de compétence doivent avertir par écrit leur employeur un mois avant la date envisagée.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce bilan contribue à l'élaboration du projet professionnel et pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé, au moins une fois par an, du nombre et de la qualification des salariés ainsi que les suites données à leurs demandes et à leur bilan.

## CHAPITRE III-3

---

### Le passeport formation

### Article 3-6 :

---

#### Objectif

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié devrait être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

### Article 3-7 :

---

#### Cadre

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Sa modélisation sera élaborée par la CPNEFP sur la base d'un modèle établi par le CPNFP, et qui prend en compte le CV européen.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

- i Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- i Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,

- i Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- i La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- i Les activités tutorales exercées,
- i Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- i Dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

## TITRE IV

### ASSURER UNE VEILLE PROSPECTIVE SUR L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

#### CHAPITRE IV-1

L'Observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la Branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial, dénommée Branche de l'hospitalisation privée

#### Article 4-1 :

##### Missions

L'observatoire, instance paritaire propre à la Branche apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences.

Il rassemble donc les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et met à disposition des partenaires sociaux de la Branche, l'ensemble des données ainsi recueillies.

Plus particulièrement, l'observatoire établira les documents suivants :

- Un tableau de bord : ce tableau de bord présentera chaque année les caractéristiques socioprofessionnelles actualisées et permettra, année après année, de décrire la population salariée et d'en suivre les évolutions dans la durée, d'en identifier les tendances et d'en détecter les évolutions structurelles et conjoncturelles. Il permettra la réalisation du rapport de Branche,
- Des études métiers : portant sur un métier ou sur une catégorie de métiers, elles devront permettre d'identifier les perspectives d'évolution,
- Des études prospectives transversales : en fonction des changements et des évolutions à anticiper, ces études permettront aux signataires de réaliser un focus sur une problématique donnée.

A ce titre, il pourra être consulté à la demande de la Commission Mixte Paritaire, ou par la CPNEFP, instances de la Branche qui pourront ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

La gestion technique de l'Observatoire pourra être déléguée à l'OPCA désigné par la Branche.

## Article 4-2 :

### Comité technique paritaire de pilotage

Il est créé, dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage composé d'un représentant par organisation nationale représentative de salariés signataire du présent accord et d'autant de représentants des fédérations patronales signataires. Ce comité est créé au sein de la CPNEFP et se réunit au moins deux fois par an.

Il est chargé de définir les travaux de cet Observatoire par le biais d'un cahier des charges, à en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Ce cahier des charges du tableau de bord est revu annuellement ; il prévoit également les aspects budgétaires.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est fixé à 0.5% du 0.5 collecté au titre de la contribution à la formation professionnelle, dans la limite du plafond légal et réglementaire. (Avenant n°1 du 7 novembre 2006).

## CHAPITRE IV-2

### La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle

La CPNEFP a pour principal objectif d'établir une concertation sur les moyens permettant de proposer à la profession des mesures visant à préparer les évolutions des métiers.

A ce titre, la CPNEFP assure notamment les missions suivantes :

- Certificats de qualification professionnelle : Création du dispositif, mise à jour du dispositif, création de passerelles entre CQP et/ou titre référencé, conception d'un dispositif de communication,
- Promotion des différents dispositifs de formation,
- Mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action,
- Précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation,
- Suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation et d'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi,
- Fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire,

Accord de Branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle  
tout au long de la vie

- Avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

Ces dispositions complètent, en tant que besoin, les missions de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, définies par l'accord du 15 février 1996.

### CHAPITRE IV-3

---

#### L'OPCA

Les parties rappellent également le rôle essentiel tenu par l'OPCA désigné par la Branche, s'agissant aussi bien du financement des actions de formations professionnelles, que de l'information des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des salariés sur les différentes actions de formations.

Elles soulignent également le rôle essentiel, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur les évolutions des emplois dans la Branche et sur le financement des actions prioritaires de formation.



## TITRE V

### LES DISPOSITIONS FINANCIERES

Les partenaires au présent accord rappellent les dispositions légales et les dispositions conventionnelles applicables aux entreprises selon leur taille. Elles encouragent celles-ci à consacrer aux dépenses de formation, des sommes qui dépassent les seuils rappelés ci-après.

#### CHAPITRE V-1

##### Les entreprises de 10 salariés et plus

Outre les obligations définies par les articles L 6331-9, L 6331-19, L 6331-20 et L 6331-14 du Code du travail et conformément à l'article 87 de la convention collective du 18 avril 2002, le montant de la participation des entreprises consacré au plan de formation est fixé à 1,12 % de la masse salariale brute annuelle.

Ainsi, le financement de la formation professionnelle se décompose ainsi qu'il suit :

- Plan de formation, période de professionnalisation et D.I.F. : 1,12% ;
- C.I.F. : 0,20%;
- Contrats ou périodes de professionnalisation, D.I.F., tutorat, observatoire : 0,50%.

Les parties au présent accord, en vue de promouvoir la formation professionnelle dans la Branche, rappellent aux entreprises l'obligation de verser 80% de l'obligation au titre du plan de formation, soit 80% du 1.12% de la masse salariale brute annuelle et les incitent également à verser au-delà de ces 80% à l'OPCA de la Branche.

#### CHAPITRE V-2

##### Les entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L.6331-2 du Code du travail, les entreprises concernées consacrent 0,40 % des rémunérations versées pour l'année 2004 au financement des actions de formation professionnelle.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation, ou au financement du D.I.F.

Les parties au présent accord, en vue de promouvoir la formation professionnelle dans la Branche, incitent les entreprises de moins de 10 salariés à verser à l'OPCA de la Branche au-delà des contributions prévues au présent chapitre.

### CHAPITRE V-3

#### Bilan

Un bilan sera réalisé à la fin de chaque année de fonctionnement du présent accord, dans la perspective des négociations triennales. Ce bilan intégrera les données relatives à l'utilisation des contrats de professionnalisation et du DIF. La Commission Mixte Paritaire, sur propositions des instances paritaires de l'OPCA désigné par la Branche, pourra revoir la répartition et l'affectation de la collecte mentionnée aux chapitres V-1 et V-2 ci-dessus.

## TITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 6-1 :

---

##### Durée – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature. Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux articles L 2231-6, L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail.

#### Article 6-2 :

---

##### Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues,
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### Article 6-3 :

---

##### Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément aux articles L 2222-6, L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail par l'une ou l'autre des

parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des prud'hommes.

Elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dont le délai prévu par les articles L 2222-6, L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail, les dispositions du nouvel accord, se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 2222-6 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions des articles L.2241-6 et R 2241-9 du Code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

#### Article 6-4 :

---

##### Négociations complémentaires

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations dans l'année 2005 conformément aux articles L.2241-6 et R 2241-9 du Code du travail. Ces négociations tendront à la révision des accords du 15 Février 1996 relatif à la CPNEFP et à la formation professionnelle.

#### Article 6-5 :

---

##### Application de l'accord

Compte tenu des enjeux spécifiques à la formation professionnelle dans la Branche, il a été convenu entre les parties que le présent accord a valeur impérative. Il ne peut y être dérogé, dans un sens défavorable aux salariés, par accord d'entreprise dans le cadre du dernier alinéa de l'article L 2253-3 du Code du travail.

## ANNEXE

### Guide de l'entretien professionnel

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

---

#### Organisation de l'entretien :

- ◆ L'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les deux ans au minimum. Il peut être rattaché à un autre entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise.
- ◆ Pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA désigné par la Branche, sur les techniques de conduite d'un entretien.
- ◆ L'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mise en place, pour accéder à ceux-ci, dans l'entreprise.
- ◆ Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables RH et/ou formation des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

---

#### Thèmes de l'entretien :

- ◆ Bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée,
- ◆ Souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification,
- ◆ Projets du salarié sur son parcours professionnel,
- ◆ Propositions en matière d'actions de formation professionnelle.



## SIGNATAIRE

Fait à Paris le 23 décembre 2004 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires au dépôt légal.

Pour la FEDERATION DE L'HOSPITALISATION PRIVEE (F.H.P)  
LE PRESIDENT – Monsieur RK DANIS

Pour le SYNDICAT NATIONAL DES ETABLISSEMENTS ET RESIDENCES PRIVES POUR  
PERSONNES AGEES (SYNERPA)  
LE DELEGUE GENERAL – Monsieur Théodore AMARANTINIS

Pour la FEDERATION SANTE ET SOCIAUX CFTC  
LE DELEGUE – Monsieur Denis LAVAT

Pour la FEDERATION DES SERVICES DE SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX CFDT  
LE DELEGUE – Madame Dominique DROUET

Pour la FEDERATION FRANCAISE DE LA SANTE DE LA MEDECINE ET DE L'ACTION  
SOCIALE CFE-CGC  
LE DELEGUE – Madame Noëlle RAYNIER

Pour la FEDERATION DES SERVICES PUBLICS DE SANTE FO  
LE DELEGUE – Madame M-F GUTHEY

Pour la FEDERATION SANTE ACTION SOCIALE CGT  
LE DELEGUE – Madame M-C RIVALLAND



## Accord de Branche sur le financement du paritarisme dans le secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial

Entre les soussignés :

- L'Union Hospitalière Privée (UHP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La fédération Intersyndicale des établissements Hospitaliers Privés (FIEHP), 81 rue de Monceau, Paris 8ème ;
- Le Syndicat National des Etablissements de Suite et de Réadaptation Privés (SNESERP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- L'Union Nationale des Etablissements Pour Personnes Agées (UNEPPA), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La Fédération Nationale des Etablissements d'Accueil pour Personnes Agées et Dépendantes (FNEAPAD), 40 avenue du Grand Large - BP 278, 13268 MARSEILLE Cédex 08 ;
- Le Syndicat National des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR), 40 avenue du Grand Large, 13268 MARSEILLE Cédex 08 ;
- La Fédération française des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées (FFEHPA), 20 rue Juges, Paris 15ème.
- La Fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA), 81 rue de Monceau Paris 8ème.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales de salariés :

- Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et des Services Sociaux (CFDT), 47 - 49 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS,
- Fédération Santé et Sociaux (CFTC), 10 rue Liebnitz - 75018 PARIS,
- Fédération Française des Professions de Santé et de l'Action Sociale (CFE - CGC), 39 rue Victor Massé - 75009 PARIS,
- Fédération de la Santé et de l'action sociale (CGT), Case 538 - 93515 MONTREUIL,
- Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé (FO), 153-155 rue de Rome - 75017 PARIS.

D'autre part,

## PREAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent reconnaître que l'évolution des relations sociales de la Branche du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, nécessite la mise en place de moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité.

Elles considèrent donc que cet objectif ne pourra être atteint que par le développement du paritarisme et la reconnaissance de la fonction de négociateur dans le secteur considéré.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes structures de négociation ou de concertation déjà en place, il est apparu indispensable de donner notamment à ces instances, les moyens de mener à bien leur mission.

### Article I:

---

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostics et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées et handicapées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national métropolitain, hors DOM, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A : Activités hospitalières
- 851.C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet
- 853.A : Accueil des enfants handicapés
- 853.C : Accueil des adultes handicapés
- 853.D : Accueil des personnes âgées

### Article II:

---

#### Création d'une association paritaire

Les parties signataires décident la création d'une association de gestion des fonds du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial.

Cette association a pour finalité le financement du paritarisme de la Branche. A cet effet, l'association reçoit et gère les cotisations qui lui sont affectées.

Les statuts (et le règlement intérieur) de cette association préciseront, à la fois, ses modalités de fonctionnement, ses missions et le rôle de ses membres ainsi que les modalités de gestion des fonds collectés dans le respect des dispositions de l'article III et à l'article IV ci après.

### Article III:

---

#### Cotisations

Toutes les entreprises, quelque soit leur effectif, entrant dans le champ d'application du présent accord verseront à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension, une contribution à l'association égale à 0,007 % de la masse salariale brute annuelle non chargée telle que retenue en matière de participation des employeurs à la formation professionnelle.

Ce financement correspond à un engagement au jour de la signature du présent accord d'un montant de 1,5 MF. Dans ces conditions si ce montant n'était pas atteint ou dépassé les parties conviennent de négocier l'ajustement du taux précité.

Cette cotisation appelée pour la première fois en 2001, au nom et pour le compte de l'Association paritaire de gestion, est recouvrée distinctement dans les mêmes conditions que la cotisation affectée au financement de la Formation Professionnelle, par l'OPCA désigné par la Branche qui la reversera à l'association paritaire de gestion.

Les modalités de recouvrement seront définies par une convention établie entre l'OPCA désigné par la Branche et l'association paritaire de gestion.

La cotisation due au titre de l'année N (2001 pour la 1ere année) est déterminée sur la masse salariale brute, telle que définie au premier alinéa, de l'année N-1 (2000 pour la 1ere année)

### Article IV:

---

#### Affectation des cotisations

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme sera réparti selon les modalités suivantes :

- 20 % affectés au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi (frais de secrétariat et frais de fonctionnement, frais d'étude) ;
- 80 % répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs à la Commission Mixte Paritaire (réunions plénières et groupes de travail), et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (réunions plénières et secrétariat technique) la Commission Nationale Paritaire de Suivi, créée par l'accord du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur.

## Article V:

---

### Participation aux réunions des instances paritaires

Les négociateurs bénéficieront d'autorisation d'absence, y compris en dehors des dates de négociation proprement dites, sur convocation de leurs organisations syndicales présentée à leur employeur au moins 10 jours avant la date de l'absence, sauf cas de force de majeure.

Conformément aux dispositions de l'article IV, les frais de déplacement, les actions de formation ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur seront directement pris en charge par l'association paritaire de gestion, sur et dans la limite des fonds qui sont affectés à chaque organisation syndicale signataire de salariés.

Ces autorisations d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'entraîneront aucune diminution de la rémunération des négociateurs salariés des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, également dans la limite des sommes affectées. Dans ces conditions, l'association de gestion du paritarisme remboursera aux employeurs le montant de la rémunération ainsi maintenue, ainsi que les charges sociales patronales correspondantes, conformément aux dispositions des articles III et IV ci-dessus.

## Article VI:

---

### L'association de gestion paritaire

L'Association est gérée par un Conseil d'Administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants appartenant aux organisations syndicales patronales signataires.

#### 6.1. Présidence

La présidence de l'Association est assurée alternativement par chacun des deux collèges employeurs et salariés. Le Président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le Président. La première présidence sera tirée au sort entre les deux collèges.

#### 6.2. Trésorerie

Le Trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le Président. Le Trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le Président.

#### 6.3. Réunions

Les membres du Conseil d'Administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la Présidence.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collègues.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le Président et le vice-président.

#### Article VII:

---

##### Bilan de fonctionnement

Un bilan d'étape du fonctionnement sera présenté lors d'une réunion de la commission mixte paritaire, au plus tard le 30 septembre 2001.

Les parties considèrent que le taux de cotisation pourra être modifié en fonction du résultat du bilan portant sur le fonctionnement de l'Association et l'utilisation des sommes collectées et ce par voie d'avenant révision pris dans les conditions prévues à l'article VIII.

A partir de l'année 2002, une réunion de la commission mixte paritaire sera l'occasion d'examiner le bilan de fonctionnement de l'Association de gestion du paritarisme.

#### Article VIII:

---

##### Durée - Dénonciation - Réunion

Le présent accord est conclu pour une période expérimentale d'un an. Il pourra être dénoncé dans les conditions des articles L 2222-6, L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11, L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail et prendra effet à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des

employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

### Article IX:

#### Publicité – Dépôt- Extension

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles L 2231-6, L 2261-1 et D 2231-2 du Code du travail :

- en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris,
- en 1 exemplaire auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris,

Les frais de dépôt et de publicité étant à la charge des organisations patronales signataires.

L'extension du présent accord sera sollicitée auprès du Ministre du Travail par l'une des organisations signataires.

Fait à Paris, le 26 Février 2001 en autant d'exemplaires que de parties signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Pour l'UHP  
Le Délégué Général

Pour la FIEHP  
Le Président

Pour le SNESERP  
Le président

Pour les CRRR  
Le Président

pour la FNEMEA  
Le Président

Pour l'UNEPPA  
Le Délégué Général

Pour la FFEHPA  
Le Président

Pour La FNEAPAD  
Le Délégué Général

Pour la CFDT  
  
Le Délégué

Pour la CFTC  
  
Le Délégué

Pour la  
CFE-CGC  
Le Délégué

Pour la CGT  
Le Délégué

Pour FO  
Le Délégué

# Accord de Branche

## sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial

### PLAN

Préambule

Champ d'application

#### CHAPITRE I : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REDUCTION AIDEE DU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 1 : anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés

Article 2 : réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la Loi du 19 janvier 2000 avec allègement des charges sociales

#### CHAPITRE II : DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES A LA DUREE ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

##### SECTION 1 - DUREE DU TRAVAIL

Article 1 : durée effective de travail

Article 2 : durée quotidienne de travail

Article 3 : durée hebdomadaire de travail

Article 4 : équivalences

Article 5 : durées maximales hebdomadaires du travail

Article 6 : travail de nuit

Article 7 : l'amplitude

Article 8 : astreintes

Article 9 : repos quotidien

Article 10 : pause

Article 11 : repos hebdomadaire

Article 12 : jours fériés

##### SECTION 2 - HEURES SUPPLEMENTAIRES - REMUNERATION - REPOS COMPENSATEUR

Article 1 : heures supplémentaires

Article 2 : rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement

Article 3 : modalités d'ouverture et de prises de repos compensateurs légaux et de remplacement

Article 4 : heures supplémentaires - bonification

Article 5 : information des salariés

SECTION 3 : REPARTITION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

Article 2 : décompte des heures de travail par cycle de travail

Article 3 : modulation du temps de travail

Préambule

3 - 1 définition et conditions de mise en œuvre

3 - 2 période de modulation

3 - 3 calendrier

3 - 4 modalités de mise en œuvre

3 - 5 horaire moyen

3 - 6 décompte et paiement des heures supplémentaires

3 - 7 contingent annuel d'heures supplémentaires

3 - 8 lissage de la rémunération

3 - 9 personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

3 - 10 personnel d'encadrement

3 - 11 garanties collectives

3 - 12 modulation – annualisation

Article 4 : réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

4 - 1 principe

4 - 2 attribution dans une période de 4 semaines

4 - 3 attribution dans le cadre annuel

Article 5 : travail à temps partiel

5 - 1 avenant au contrat de travail

5 - 2 travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

5 - 2 - 1 durée du travail et répartition de l'horaire du travail

5 - 2 - 2 heures complémentaires

5 - 3 travail à temps partiel modulé

5 - 3 - 1 durée du travail et répartition de l'horaire de travail

5 - 3 - 2 catégories professionnelles concernées

5 - 4 droits des salariés à temps partiel

5 - 4 - 1 droits liés à l'ancienneté

5 - 4 - 2 droits à congés payés annuels

5 - 4 - 3 droits à la promotion et à la formation professionnelle

5 - 4 - 4 droits aux prestations maladie

5 - 4 - 5 information des représentants du personnel

5 - 4 - 6 conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel

## Article 6 : le travail intermittent

- 6 - 1 principes
- 6 - 2 contrat de travail intermittent

## Article 7 : dispositions spécifiques concernant les cadres

- 7 - 1 définition
- 7 - 2 cadres soumis à l'horaire collectif
- 7 - 3 autres cadres

## Article 8 : compte épargne-temps

### Préambule

- 8 - 1 salariés bénéficiaires
- 8 - 2 tenue du compte
- 8 - 3 alimentation du compte
- 8 - 4 utilisation du CET
- 8 - 5 prise du CET
- 8 - 6 valorisation des éléments affectés au compte
- 8 - 7 indemnisation du congé
- 8 - 8 reprise du travail
- 8 - 9 cessation et transmission du compte

## CHAPITRE III : INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

### Article 1 : salaires de base conventionnels

- 1 - modalités de détermination
- 1 - 2 résorption du complément CRTT
- 1 - 3 revalorisations et complément CRTT
- 1 - 4 rémunérations minimales conventionnelles des nouveaux embauchés

### Article 2 : primes et indemnités de sujétion conventionnelles

- 2 - 1 établissements relevant de l'article 24 de l'ordonnance n° 96-346 du 24/04/96
- 2 - 2 autres établissements
  - 2 - 2 - 1 indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence à la valeur du point conventionnel
  - 2 - 2 - 2 indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence au taux horaire conventionnel
  - 2 - 2 - 3 primes d'ancienneté conventionnelles

Article 3 : salariés à temps partiel

Article 4 : dispositions particulières

4 - 1 accords conclus, dans le cadre de la loi du 13/06/98, antérieurement à la date d'effet du présent accord

4 - 2 entreprises ou établissements de moins de 20 salariés

#### CHAPITRE IV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

#### CHAPITRE V : DUREE ET BILAN DE L'ACCORD

Article 1 : durée - dépôt

Article 2 : révision

Article 3 : dénonciation

#### CHAPITRE VI : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI

## Accord de Branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial

Entre les soussignés :

- L'Union Hospitalière Privée (UHP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La fédération Intersyndicale des établissements Hospitaliers Privés (FIEHP), 81 rue de Monceau, Paris 8ème ;
- Le Syndicat National des Etablissements de Suite et de Réadaptation Privés (SNSERP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- L'Union Nationale des Etablissement Pour Personnes Agées (UNEPPA), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La Fédération Nationale des Etablissements d'Accueil pour Personnes Agées et Dépendantes (FNEAPAD), 40 avenue du Grand Large – BP 278, 13268 Marseille cedex 08 ;
- Le Syndicat National des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR), 40 avenue du Grand Large, 13268 Marseille cedex 08 ;
- La Fédération française des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées (FFEH PA), 20, rue Juge, Paris 15ème.
- La Fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA), 81 rue de Monceau, Paris 8ème ;

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales des salariés, représentatives au plan national, signataires du présent accord.

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

### PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre de la Loi d'orientation et d'incitation relative à la Réduction du Temps de Travail du 13 juin 1998 et ses décrets d'application (98-494,98495,98-496 et 98-497) dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés ;

et d'autre part, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée

du temps de travail pour l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif:

- De réduire le temps de travail et de créer des emplois ;
- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles que se donne la Branche de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, pour un certain nombre de formes d'aménagement du temps de travail ;
- de permettre aux entreprises de poursuivre un développement harmonieux tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil des hospitalisés et des résidents, ainsi que des aspirations du personnel.

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises et des établissements de la Branche quels que soient leurs contrats de travail, leur ancienneté y compris les cadres et les salariés à temps partiels.

Compte tenu de l'objectif poursuivi par le présent accord en matière de développement de l'emploi, les entreprises ou établissements veilleront au respect des règles légales en matière de cumul d'emplois.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, de la pluralité des spécialités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre pourra entraîner sur certains points une négociation au sein de chaque entreprise ou établissement avec les organisations syndicales représentatives ou à défaut, un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national, et/ou une consultation des instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, conclus antérieurement à son entrée en vigueur, que ce soit au niveau des modes d'aménagement du temps de travail retenus (quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel, dérogatoires ou non), que des avantages consentis.

Toutefois, dans cette hypothèse, les parties signataires se rencontreront afin d'examiner les conséquences du présent accord et procéder, si elles l'estiment utile, aux adaptations nécessaires.

## CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostics et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées et handicapées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national métropolitain, hors DOM, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A : Activités hospitalières
- 851.C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet
- 853.A : Accueil des enfants handicapés
- 853.C : Accueil des adultes handicapés
- 853.D : Accueil des personnes âgées

A l'exclusion pour le secteur médico-social des dispositions énumérées ci-après, qui figurent dans l'annexe spécifique au secteur médico-social :

- astreintes (article 8, section 1, chapitre II);
- repos hebdomadaire (article 11, section 1, chapitre II);
- jours fériés (article 12, section 1, chapitre II);
- rémunération (chapitre III).

## CHAPITRE I

### Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

#### Article 1:

Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de 20 salariés au plus

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, notamment les paragraphes IV et V, et de l'article 23 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, pourront s'engager dans une réduction du temps de travail en contrepartie d'embauches ou dans le cadre de préservation d'emploi et dans le respect des principes arrêtés dans le présent accord.

Pour ces entreprises et à défaut de représentation syndicale ou de salarié mandaté permettant la conclusion d'un accord, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- Soit après consultation des délégués du personnel s'ils existent, sur une note d'information remise préalablement,
- soit, à défaut et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise également sur une note d'information.

La note d'information remise aux délégués du personnel ou au personnel de l'entreprise devra notamment préciser :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif),
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail,
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et le cas échéant, les étapes de celle-ci,
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord,
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- la durée maximale quotidienne de travail,
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire,
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif),
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans),
- la création d'une commission paritaire de suivi d'entreprise constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que cette commission devra se réunir au moins une fois par semestre pendant les trois premières années et comprendre au minimum deux salariés,
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel,
- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et communiquée pour enregistrement, à la Commission Paritaire Nationale de suivi du présent accord prévue au chapitre VI qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise.

## Article 2:

---

Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 avec allègement des charges sociales

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi N°2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en œuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 01/02/2000 dans les conditions suivantes :

### Article 2-1 :

---

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, (négocié avec un délégué syndical ou un salarié mandaté) et en application du présent accord, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des Délégués du personnel, soit à défaut de Délégués du Personnel (constaté par un procès-verbal de carence) par une note d'information remise aux salariés.

Cette note d'information devra notamment comporter :

1. la nouvelle durée du travail ;
2. les catégories de salariés concernés ;
3. les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
4. la durée maximale quotidienne du travail ;
5. les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;
6. le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
7. les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;
8. les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

9. les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés,
10. le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
11. le délai de réalisation des embauches ;
12. les éléments du plan de formation ;
13. Les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail par une commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

La note d'information sera déposée par l'entreprise à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et communiquée pour enregistrement, à la Commission Paritaire Nationale de suivi du présent accord prévue au chapitre VI qui pourra faire part, par écrit, à l'entreprise de ses observations éventuelles portant sur son contenu.

Ces observations écrites seront transmises aux délégués du personnel s'ils existent, puis affichées au sein de l'entreprise

#### Article 2-2 :

Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions dudit article 19 précité.

## CHAPITRE II

### Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

#### Section 1

##### DUREE DU TRAVAIL

###### Article 1 :

###### Durée effective de travail

Le temps de travail effectif au sens du présent accord est celui tel que défini par l'article L.212-4 du Code du travail.

Le temps d'habillage et de déshabillage des personnels dont le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail devra donner lieu à une contrepartie sous forme financière ou de repos. Cette contrepartie sera déterminée par l'accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Cette disposition ne s'appliquera obligatoirement qu'à compter du 1er janvier 2001.

###### Article 2 :

###### Durée quotidienne de travail

En application de l'article L.212-1 du Code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié, ne peut excéder, de jour comme de nuit, 10 heures.

Toutefois, par accord d'entreprise, la durée quotidienne pourra être portée à 12 heures. A défaut d'accord d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut après consultation des catégories de salariés concernés, et ce par vote anonyme ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés, la durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures.

Le procès verbal de consultation (du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut des catégories de salariés concernés) et le cas échéant, le procès verbal de carence, seront adressés, à la Commission Paritaire Nationale de suivi prévue au chapitre VI.

###### Article 3 :

###### Durée hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail est définie selon les dispositions de l'article L.212-1 du Code du travail à 35 heures de travail effectif au plus tard au 01/02/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard au 01/01/2002 pour les autres entreprises.

## Article 4 :

---

### Equivalences

Pour les établissements relevant de la convention collective du 24 décembre 1993, les dispositions conventionnelles continueront de s'appliquer.

Cependant, un régime d'équivalence est institué dans les établissements pour enfants, les établissements psychiatriques, de soins de suite et de rééducation fonctionnelle.

- Pour les établissements pour enfants à caractère sanitaire (code 851. A) : la durée hebdomadaire de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 40 h, pour les catégories professionnelles suivantes :
  - ◆ Tout personnel éducatif et soignant de nuit en chambre de veille ;
- Pour les établissements psychiatriques, de soins de suite et de réadaptation : la durée hebdomadaire de présence correspondant à 35 heures de travail effectif est fixée à 45 h pouvant être portée à 51 heures pour les salariés n'accomplissant aucun travail effectif programmé, pour les catégories professionnelles suivantes :
  - ◆ médecins salariés.

Ces catégories professionnelles pourront être affectées à des services de gardes.

La rémunération de ces différentes durées de présence, non assimilées à du temps de travail effectif, sera négociée au sein de chacune des conventions collectives nationales concernées. Les dispositions concernant le régime d'équivalences ne seront pas applicables aux personnels employés pour une durée inférieure à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle.

Ce régime d'équivalence ne pourra toutefois s'appliquer que sous réserve de la parution du décret prévu par l'article L.212-4 du Code du travail.

Les dispositions du présent article feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du 2ème semestre de l'année 2001.

## Article 5 :

---

### Durées maximales hebdomadaires du travail

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 8 semaines consécutives.

## Article 6 :

---

### Travail de nuit

Pour les salariés affectés en permanence à un poste de nuit, la durée collective hebdomadaire de travail est identique à celle du personnel affecté à un poste de jour.

## Article 7 :

---

### L'amplitude

L'amplitude quotidienne du travail ne pourra excéder 13 heures.

## Article 8 :

---

### Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Compte tenu de la diversité des Conventions collectives nationales dans le champ d'application du présent accord, les dispositions relatives à la rémunération des astreintes sont définies par ces textes conventionnels.

Les postes pouvant être assujettis au régime des astreintes sont limitativement les suivants:

- ◆ IDE, IDE spécialisée susceptibles de répondre à l'urgence ;
- ◆ Sages-femmes ;
- ◆ Manipulateurs de radiologie ;
- ◆ Personnel technique et de maintenance ;
- ◆ Chauffeur- ambulancier ;
- ◆ Les kinésithérapeutes ;
- ◆ Personnel d'encadrement et cadres susceptibles de répondre à l'urgence.

Au cours d'un même mois les salariés affectés aux postes ci-dessus ne pourront effectuer plus de 13 astreintes.

## Article 9 :

---

### Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Les entreprises ou établissements de diagnostic et de soin (avec ou sans hébergement), d'hébergement pour les personnes âgées, handicapées relevant du champ d'application de l'accord de Branche, qui en application de l'article D.220-1 du Code du travail, mettraient en œuvre une organisation du temps de travail sur un repos quotidien pouvant être réduit à 9 heures ou dans le cadre d'astreintes à domicile, pourront le faire pour les personnels définis à l'article 8 par accord d'entreprise ou d'établissement et après consultation des institutions représentatives du personnel.

De même, dans les hypothèses prévues par les articles D.220-2 et D.220-5 du Code du travail (surcroît d'activité ou travaux urgents), l'employeur pourra déroger au repos quotidien, sous réserve dans le premier cas du respect des dispositions de l'article D.220-3 (repos quotidien minimum de 9 heures) et dans le second cas (D.220-5 du Code du travail) d'en informer l'inspection du travail.

Ces dispositions feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du 2ème semestre de l'année 2001.

En tout état de cause, les salariés concernés bénéficieront d'une période de repos équivalente au repos perdu, à prendre par journée ou demi-journée dans un délai de 2 mois selon les besoins du service, ou de toute autre contrepartie équivalente déterminée par accord d'entreprise, ou à défaut par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## Article 10 :

---

### Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause.

La durée minimale de cette pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

Pour les salariés assurant pendant cette pause la continuité du service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel.

## Article 11 :

---

### Repos hebdomadaire

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien défini à l'article 9, ci-dessus.

En l'absence de convention ou d'accord d'entreprise, lorsque le temps de travail est organisé sous forme de cycles, 50 % des repos hebdomadaires devront être donnés en dimanches au cours du cycle considéré lorsque ce dernier comprend un nombre pair de semaines, sur deux cycles consécutifs lorsque le cycle comporte un nombre impair de semaine.

Exemple : cycle sur 4 semaines : 2 repos hebdomadaires le dimanche

Des dispositions spécifiques sont prévues en annexe pour les établissements du secteur social et médico-social.

## Article 12 :

---

### Jours fériés

Compte tenu de la diversité des conventions collectives de la Branche, les dispositions relatives aux jours fériés sont définies par ces textes conventionnels.

Des dispositions spécifiques sont prévues en annexe pour les établissements du secteur social et médico-social.

## Section 2

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES - RÉMUNÉRATION REPOS COMPENSATEUR

## Article 1 :

---

### Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée par les articles L.212-1 du Code du travail.

- Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Les entreprises peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel, et de l'inspecteur du travail.

Ces heures ne sont pas soumises à autorisation préalable de l'Inspecteur du travail dans

la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié.

Afin de tenir compte des difficultés de recrutement du personnel infirmier, ces dispositions feront l'objet d'un bilan qui sera examiné en commission mixte au cours du 2nd semestre de l'année 2001.

- Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces heures supplémentaires, soumises ou non à autorisation de l'inspecteur du travail, ouvrent droit avec majoration ou bonification au repos compensateur dans les conditions déterminées par l'article L 212-5-1 nouveau du Code du travail.

### Article 2 :

---

Rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos de remplacement

Ces heures supplémentaires et leur bonification et majoration rémunérées sous forme de repos, ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L 212-5-1 nouvel alinéa 1er du Code du travail mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 1, ci-dessus.

Par dérogation aux dispositions de l'article L 212-5 du Code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements pourront donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement à tout ou partie du paiement des heures supplémentaires avec accord du salarié.

### Article 3 :

---

Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement

Les repos compensateurs légaux (article L.212-5-1 nouveau du Code du travail) et de remplacement visés aux articles 1 et 2, ci-dessus, sont pris dans les conditions suivantes :

Le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible

activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août sauf accord avec l'employeur.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de 6 mois ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'établissement est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

#### Article 4 :

##### Heures supplémentaires – bonification

Dans les conditions instaurées par l'article L.212-5 du Code du travail, les quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale hebdomadaire donneront lieu à une bonification au profit du salarié de 10 % à compter du 1er février 2000 et de 25 % à compter du 1er janvier 2001.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou, avec l'accord du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés au plus qu'à partir du 1er janvier 2002.

#### Article 5 :

##### Information des salariés

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paye, comprenant les droits acquis au titre de la période de paye considérée, mais également les droits cumulés ainsi que les heures de repos effectivement prises au cours du mois.

Ce document comportera également une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum fixé à l'article 3-1 premier alinéa, ci-dessus.

## Section 3

### REPARTITION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités pour tenir compte à la fois des nécessités d'une nouvelle adaptation des horaires aux besoins des usagers et des aspirations sociales des salariés.

Les entreprises ou les établissements qui appliqueront une réduction du temps de travail,

pourront le faire dans le cadre hebdomadaire ou dans le cadre du cycle de travail ou par modulation des horaires de travail ou encore sous forme de jours de repos supplémentaires ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail dans le respect des modalités définies ci-après.

#### Article 1 :

---

##### Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 5 jours. En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail entre deux semaines civiles ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié plus de six jours consécutifs.

La semaine civile débute le lundi 0 heures et se termine le dimanche 24 heures. Toutefois, par accord d'entreprise, la semaine pourra être fixée du dimanche 0 heures au samedi 24 heures.

#### Article 2 :

---

##### Décompte des heures de travail par cycle de travail

Eu égard aux besoins du service et à l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail pourra être organisée, sous forme de cycle de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle de travail ne devra pas dépasser 8 semaines consécutives pouvant être portée jusqu'à 12 par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises ou établissements qui ont organisé la durée du cycle de travail sur une durée supérieure à 8 semaines avant la date d'application du présent accord, pourront maintenir, sans négociation, ce mode d'organisation dans la limite de 12 semaines.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines du cycle la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures) pouvant être accomplie, telle que définie à l'article L.212-7 du Code du travail et à l'article 5, section 1, chapitre II du présent accord, il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre des semaines du cycle des heures de travail en nombre inégal.

Seules sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures dépassant la durée moyenne hebdomadaire légale calculée sur la durée du cycle de travail.

Par ailleurs, la répartition du temps de travail au sein des semaines du cycle ne devra pas

avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 2 semaines consécutives.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf en cas de licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée définie à l'alinéa précédent ou l'aura dépassée, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail déjà effectué.

### Article 3 :

#### Modulation du temps de travail

---

## PRÉAMBULE

La modulation du temps de travail peut être nécessaire pour une meilleure adéquation de l'organisation des horaires de travail à la présence des personnes hospitalisées ou hébergées, ainsi que dans certains services au sein desquels la variabilité de la charge de travail n'est pas aisément prévisible à l'avance ou, enfin, pour certains services comptant des périodes de fermeture. La modulation du temps de travail ne concerne que les salariés à temps plein des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord.

### Article 3-1 :

#### Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L.212-8 et suivants du Code du travail, de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée hebdomadaire n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures par semaines travaillées et en tout état de cause, au maximum 1600 heures au cours de l'année. Un accord d'entreprise pourra aménager plus favorablement ces dispositions.

Les dispositions ci-dessous, constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des établissements en l'absence d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après consultation préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

### Article 3-2 :

#### Période de modulation

La période de modulation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après négociation avec les organisations syndicales représentatives et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux ou à défaut d'accord, la période de modulation devra être déterminée par voie d'affichage, après consultation du personnel.

### Article 3-3 :

#### Calendrier

La modulation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les établissements informeront, par voie d'affichage, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

### Article 3-4 :

#### Modalités de mise en œuvre

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 8 semaines consécutives pouvant être portée à 12 semaines par accord d'entreprise.

Les périodes de "basse activité», sauf interruption de l'activité de l'établissement ou du service, pourront comporter des semaines dont l'horaire ne devra pas être inférieur à 24 heures hebdomadaires, seuil pouvant être réduit par accord d'entreprise.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée du travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire prévue ci-dessus, l'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, telle que prévue par la loi et ce, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

#### Article 3-5 :

##### Horaire moyen

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de la modulation des horaires de travail, la moyenne annuelle de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures.

#### Article 3-6 :

##### Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée au présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée selon l'article 3-1 ci-dessus.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L.212-5 et L.212-5-1 du Code du travail et à l'article 2, section 2, chapitre II du présent accord.

#### Article 3-7 :

##### Contingent annuel d'heures supplémentaires

En contrepartie, le contingent d'heures supplémentaires sera réduit à 70 heures par an.

#### Article 3-8 :

##### Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L.212-1 du Code du travail.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de

l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié.

#### Article 3-9 :

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés, étant précisé que les établissements ne pourront avoir recours, sauf circonstances exceptionnelles, au travail temporaire pour surcroît d'activité en période haute de modulation.

#### Article 3-10 :

Personnel d'encadrement

Les dispositions du présent accord relatives à la modulation sont applicables au personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif.

#### Article 3-11 :

Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de la modulation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), faire le bilan de l'application du dispositif de modulation d'horaire.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'ils existent.

A cette occasion, les suggestions de ces représentants du personnel pourront servir à l'amélioration du dispositif de modulation pour l'année suivante.

## ARTICLE 4

---

### Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

#### Article 4-1 :

##### Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article L.212-9 du Code du travail, les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures travaillées par semaine, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, selon les modalités ci-après.

Ce mode de réduction du temps de travail sera privilégié pour les personnels d'encadrement.

#### Article 4-2 :

##### Attribution dans une période de 4 semaines

Conformément à l'article L.212-9-I, la réduction du temps de travail pourra être mise en œuvre par période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi, par l'octroi d'un ou plusieurs jours ou demi journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées sur cette période au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif.

En cas de modification du planning établi sur 4 semaines, le changement devra être notifié au salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

#### Article 4-3 :

##### Attribution dans un cadre annuel

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière de repos, correspondant à l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises, par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle ou à défaut, moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

**1) A l'initiative de l'employeur**

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié.

**2) A l'initiative du salarié**

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

L'employeur ne pourra pas opposer plus de deux reports par an.

Toutefois, les dispositions des conventions ou accords d'entreprise prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos intervenus sur le fondement de l'article 4 de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause.

**Article 5 :**

**Travail à temps partiel**

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut permettre aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel, ou modulé dans un cadre annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- de répondre aux besoins spécifiques de certains établissements en raison de la nature de leur activité.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'un temps partiel à l'initiative du salarié, sauf accord exprès de celui-ci, l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 16 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois. Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des entreprises avec l'accord du salarié, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Par ailleurs, conformément à l'article L.212-4-7 nouveau du Code du travail, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, en raison des besoins de leur vie familiale.

La demande en sera faite à l'établissement pour une année renouvelable éventuellement, et ceci au plus tard 3 mois à l'avance.

Un avenant au contrat de travail établira les périodes non travaillées.

Indépendamment de la situation ci-dessus (temps partiel pour les besoins de la vie familiale), les établissements s'attacheront à proposer en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du Code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Les salariés à temps complet bénéficient, dans les mêmes conditions que dans les deux alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### Article 5-1 :

##### Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Par ailleurs, lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, dans les mêmes conditions que précédemment, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### Article 5-2 :

Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

#### Article 5-2-1

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La période de travail minimale

continue est fixée à deux heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder deux heures.

Cependant, dans les maisons de retraite, les maisons d'enfants, les établissements psychiatriques et les établissements de soins de suite ou de réadaptation, les horaires de travail du salarié à temps partiel pourront comporter une interruption supérieure à deux heures et plafonnée à cinq heures (dans le respect de l'amplitude de la journée de travail fixée à l'article 7, section 1, chapitre II) . Dans cette hypothèse et en contrepartie de cette dérogation aux dispositions ci-dessus, il sera alloué au salarié une prime forfaitaire par interruption supérieure à deux heures d'un montant de 25% de son taux horaire. Toute modification de la répartition journalière de l'horaire de travail du salarié concerné ne pourra intervenir qu'avec son accord exprès et préalable.

### Article 5-2-2

#### Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié, au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 25%.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### Article 5-3 :

Travail à temps partiel modulé (article L.212-4-6 CT)

#### Article 5-3-1

##### Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est susceptible de varier sur tout ou partie de l'année, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sous réserve que cette durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne, sur un an, la durée stipulée au contrat.

Le contrat de travail devra mentionner : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La durée minimale hebdomadaire de travail ne pourra être inférieure à 11 heures, la durée mensuelle à 45 heures.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées respectivement à :

- pour une durée hebdomadaire de travail de référence :
  - ◆ limite inférieure : 11 heures,
  - ◆ limite supérieure : 34 heures,
  
- pour une durée mensuelle de référence :
  - ◆ limite inférieure : 45 heures,
  - ◆ limite supérieure : 148 heures.

Etant précisé que l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le 1/3 de cette durée les horaires seront notifiés au salarié par écrit, par remise d'un planning mensuel précisant la répartition de l'horaire travaillé entre les jours de la période considérée et ce 7 jours ouvrés avant le début de la période de travail.

### Article 5-3-2

Catégories professionnelles concernées

Service de soins : Infirmiers, sage femmes, aides soignants diplômés, médecins salariés, kinésithérapeutes, psychologues...

Services administratifs : personnel de l'accueil et du standard...

Services techniques et généraux : ouvriers, personnels d'entretien et de maintenance...

### Article 5-4 :

Droits des salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, le présent accord, les conventions et accords collectifs de la Branche, d'entreprise ou d'établissement.

Article 5-4-1:

## Droits liés à l'ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si les salariés à temps partiel avaient été employés à temps complet.

Article 5-4-2:

## Droits à congés payés annuels

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Article 5-4-3:

## Droits à la promotion et à la formation professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Article 5-4-4:

## Droits aux prestations maladie

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières de la sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit de la loi sur la mensualisation, soit d'une convention collective nationale, soit d'une convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5-4-5:

## Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et de ses perspectives d'évolution.

A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise ou d'établissement, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L 322-12 du Code du travail, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées.

le bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise et plus particulièrement en vue de la négociation annuelle.

### Article 5-4-6:

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel  
Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes conditions que celles concernant les salariés à temps complet. Dans cette hypothèse, un avenant au contrat de travail formalisera selon le cas, la nouvelle durée hebdomadaire ou mensuelle.

### Article 6 :

---

#### Le travail intermittent

#### Article 6-1 :

##### Principes

Conformément à l'article L 212-4-12 du Code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les entreprises dont les activités comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces emplois regroupent le personnel des établissements concernés.

#### Article 6-2 :

##### Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit indiquer :

- la qualification,
- les éléments de rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes de travail,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité, si la répartition du temps de travail ne peut être déterminée à l'intérieur des périodes de travail, chaque salarié sera alors prévenu de ses interventions (durée de l'intervention, horaires et répartition pendant la durée de l'intervention) au moins 7 jours ouvrés à l'avance. Si l'intéressé n'est pas en mesure de pouvoir répondre favorablement, celui-ci aura la possibilité de refuser au plus 3 interventions par an.

Le contrat de travail pourra définir soit une rémunération lissée par douzième, indépendante de l'horaire accompli lors des périodes d'intervention, soit une rémunération strictement conforme aux heures réellement effectuées.

En cas de rémunération lissée, les principes définis par l'article 3-6, section 3, chapitre II

du présent accord pourront être appliquées.

## ARTICLE 7

---

### Dispositions spécifiques concernant les cadres

#### Article 7-1 :

##### Définition

Les cadres à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du Code du travail, entrent dans le champ d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après.

Relèvent de la catégorie " cadres dirigeants ", au sens du présent chapitre, les cadres qui répondent aux critères précisés par l'article L.212-15-1 du Code du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la liste limitative des personnels concernés sera fixée par ledit accord.

#### Article 7-2 :

##### Cadres soumis à l'horaire collectif

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions définies au présent accord. Il sera néanmoins recherché en priorité des solutions permettant l'octroi de jours de repos groupés.

#### Article 7-3 :

##### Autres cadres

Les cadres non soumis à l'horaire collectif et n'ayant pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L 212-15-1 du Code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils bénéficient des dispositions légales sur le repos quotidien et hebdomadaire.

L'ampleur de cette réduction du temps de travail sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après concertation avec les cadres concernés. En tout état de cause, cette réduction devra aboutir à accorder au moins 15 jours ouvrés de repos pris dans les conditions des dispositions de l'article 4-3, chapitre II du présent accord.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion de conventions de forfait annuelles en heures ou en journées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Indépendamment des dispositions résultant de l'application de l'article L 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le forfait en heures ou en journées

ne devra pas stipuler une durée annuelle supérieure à 1700 heures, ou à 212 jours effectivement travaillés par an, sans que la durée hebdomadaire de présence n'excède 48 heures, dans cette hypothèse, ou à 205 jours effectivement travaillées par an.

L'accord d'entreprise mettant en œuvre une convention de forfait en jours devra également préciser :

- 1°) Les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos.
- 2°) Les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

La rémunération afférente au forfait en heures annuelles devra, quant à elle, tenir compte des incidences des majorations légales pour heures supplémentaires.

## Article 8 :

### Compte épargne temps

#### PRÉAMBULE

Les dispositions qui suivent ont pour objet la mise en place d'un Compte Epargne Temps (C.E.T.), conformément aux dispositions de l'article L.227-1 du Code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises qui le souhaitent pourront mettre en œuvre ce dispositif soit dans le cadre d'un accord d'entreprise qui pourra déroger aux dispositions ci-après, soit à défaut d'accord d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel et en leur absence, après information auprès des salariés.

## Article 8-1 :

### Salariés bénéficiaires

Pourront ouvrir un compte, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue. A cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

## Article 8-2 :

### Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an au salarié, l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

### Article 8-3 :

#### ALIMENTATION DU COMPTE

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les primes prévues par les conventions collectives applicables, hors salaires de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité,
- tout ou partie de l'intéressement (sous réserve que l'accord le prévoit) des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L.441-8 du Code du travail,
- le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, visé par l'article L.212-5 du Code du travail, à l'exclusion du repos compensateur légal,
- les heures de repos au titre de la bonification prévue par l'article L.212-5 du Code du travail,
- le report de congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an,
- le report de la cinquième semaine conformément à l'article L.122-32-25 du Code du travail,
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 4-3 et de l'article 7-3, section 3, chapitre II du présent accord, et utilisable à l'initiative des salariés.

La totalité des jours de repos reportés au titre des congés payés, des jours de repos acquis en contrepartie de la réduction du temps de travail, ainsi que les repos acquis au titre de la bonification et des heures de repos compensateur de remplacement ne pourra excéder 22 jours par an.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend affecter.

#### Article 8-4 :

##### Utilisation du C.E.T.

Le C.E.T. peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés sans solde suivants:

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé sans solde,
- congé pour convenance personnelle, notamment pour la maladie, l'accident ou un handicap grave d'un enfant à charge. Ce Compte Epargne- Temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de travailler à temps partiel dans les conditions des articles L.122-28-1, L.122-28-9 et L.122-4-9,
- anticiper le départ en retraite.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde pour convenance personnelle, devront être demandés six mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle ou sans solde devront avoir une durée minimale de 1 mois.

#### Article 8-5 :

##### Prise du C.E.T.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à 2 mois. Cette période est portée à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai ci-dessus (5 ans) ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces limites (5 ou 10 ans) ne sont pas applicables pour les salariés de plus de 50 ans qui doivent cesser leur activité de manière partielle ou totale.

Article 8-6 :

## Valorisation des éléments affectés au compte

Si le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

**EXEMPLE** : Modalités de conversion en temps des primes et autres éléments de salaire. Exemple pour un salarié ayant un salaire de 8 000 francs bruts et une durée de travail mensuelle contractuelle de 151 heures 66.

La conversion en temps de repos =

$$\frac{6000 \text{ F (montant de la prime due)}}{52,74 \text{ F (salaire horaire)}} = 113.76 \text{ heures de CET}$$

Le salaire horaire est obtenu par :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut}}{\text{Nombre d'heures mensuelles contractuelles}}$$

Le compte épargne, par accord d'entreprise ou d'établissement, pourra être exprimé en argent.

Article 8-7 :

## Indemnisation du congé

Si le compte est exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

#### Article 8-8 :

##### Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### Article 8-9 :

##### Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

Le Compte Epargne Temps pourra être soldé à la demande du salarié, dans les mêmes conditions, pour autant que ce dernier renonce à son congé. Cette demande devra être notifiée à l'entreprise par écrit sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

## CHAPITRE III

### Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations minimales conventionnelles

Des dispositions spécifiques concernant ce chapitre sont prévues en annexe pour les établissements du secteur social et médico-social.

#### Article 1 :

##### Salaires de base conventionnels

Les différentes grilles salariales des conventions collectives relevant du champ d'application du présent accord correspondent à un horaire hebdomadaire de 39 heures. Les parties en présence adoptent pour principe que la réduction du temps de travail s'accompagnera du maintien des salaires minima conventionnels des différentes conventions collectives concernées, ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs, par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction d'horaire déterminé dans les conditions ci-après.

#### Article 1-1 :

##### Modalités de détermination

Le montant du complément CRTT sera déterminé, pour chacune des grilles conventionnelles concernées, par l'écart entre :

- d'une part, le salaire minimum conventionnel ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs correspondant à l'horaire hebdomadaire actuel de 39 heures,
- et d'autre part, le même salaire minimum conventionnel ou du SMIC, si les salaires minima conventionnels lui sont inférieurs proratisé sur la base de 35 heures.

#### Article 1-2 :

##### Résorption du complément CRTT

Ce complément CRTT sera progressivement intégré au salaire minimum conventionnel à hauteur de 1/3 à compter du 1er janvier 2001, 1/3 au 1er janvier 2002 et totalement absorbé au 1er janvier 2003.

#### Article 1-3 :

##### Revalorisations et complément CRTT

Les revalorisations des valeurs de point conventionnelles ne viendront pas en réduction

du complément RTT qui bénéficiera des augmentations de la valeur du point jusqu'à sa résorption.

A l'issue de cette période, dans chacune des conventions collectives concernées, il sera dressé un bilan de la politique salariale et examiné l'évolution des rémunérations conventionnelles.

#### Article 1-4 :

Rémunérations minimales conventionnelles des nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés se voient appliquer les dispositions des articles 1-1 et 1-2, ci-dessus.

#### Article 2 :

Primes et indemnités de sujétion conventionnelles

#### Article 2-1 :

Établissements relevant de l'article 24 de l'ordonnance n°96-346 du 24/04/1996

Pour les établissements relevant de l'article 24 de l'ordonnance n°96-346 du 24/04/1996, les conséquences de la réduction du temps de travail sur les primes et indemnités conventionnelles quelle que soit leur nature, leur périodicité ou leur base de calcul, seront déterminées dans chaque convention collective concernée.

#### Article 2-2 :

Autres établissements

Pour les autres établissements, les principes suivants seront appliqués:

#### Article 2-2-1

Indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence à la valeur du point conventionnel:

Les indemnités de sujétion conventionnelles (travail de nuit, dimanche, jour férié, etc.) dont le montant est déterminé par référence à un nombre de points forfaitaires conventionnels seront maintenues sans diminution de la valeur du point en vigueur au sein de chaque convention collective dans le champ d'application du présent accord.

#### Article 2-2-2

Indemnités spécifiques de sujétion déterminées par référence au taux horaire conventionnel:

Les taux horaires conventionnels servant de référence pour le calcul des indemnités de sujétions conventionnelles (travail de nuit, dimanche, jour férié, astreintes, indemnité d'astreintes...) seront déterminés en application des articles 1-1 et 1-2,

ci-dessus, selon la formule suivante :

Pour l'année 2000: salaire conventionnel + CRTT / 169

Pour l'année 2001: salaire conventionnel + CRTT / 163,22

Pour l'année 2002: salaire conventionnel + CRTT / 157,45

Pour l'année 2003: salaire conventionnel + CRTT / 151,68

### Article 2-2-3

#### Primes d'ancienneté conventionnelles

Le montant et les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont ceux déterminés au sein de chaque convention collective et seront calculés sur le salaire de base pour 35 heures hebdomadaires, augmenté du complément réduction du temps de travail (CRTT).

### Article 3 :

---

#### Salariés à temps partiel

Les mêmes principes seront appliqués aux salariés à temps partiel qui accepteront une réduction de leur temps de travail, ou ceux recrutés ultérieurement à la réduction de l'horaire de travail.

### Article 4 :

---

#### Dispositions particulières

#### Article 4-1 :

Accords conclus, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, antérieurement à la date d'effet du présent accord :

Par dérogation aux principes édictés au présent chapitre III, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement/réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2002 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont moins favorables pour le salarié.

#### Article 4-2 :

#### Entreprises ou établissements de 20 salariés au plus

Par dérogation aux principes édictés au présent chapitre III, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement/réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2004 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales.

## CHAPITRE IV

### Dispositions transitoires

Les parties au présent accord invitent les partenaires des différentes conventions collectives nationales comprises dans son champ d'application, à se rencontrer le plus rapidement possible afin de déterminer les ajustements nécessaires aux dispositions qu'il contient. Dès sa date d'effet, le contenu du présent accord se substitue de plein droit aux dispositions des conventions collectives nationales ayant le même objet.

Il abroge et remplace l'accord conclu le 10/05/1999 dans le secteur social et médico-social à caractère commercial, dont des dispositions spécifiques sont annexées au présent accord.

## CHAPITRE V

### Durée et bilan de l'accord

#### Article 1 :

---

##### Durée - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 27/01/2000, et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L 132-10 du Code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des conventions collectives conclues dans le champ d'application du présent accord.

#### Article 2 :

---

##### Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### Article 3 :

#### Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par les parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

#### Article 3-1 :

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe des Prud'hommes.

#### Article 3-2 :

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

#### Article 3-3 :

Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.

#### Article 3-4 :

A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée - dépôt).

#### Article 3-5 :

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### Article 3-6 :

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Article 3-7 :

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

## CHAPITRE VI

### Commission paritaire nationale de suivi

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) par organisation syndicale de salariés et par organisation d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le cadre du présent accord.

Pour ce faire, les établissements et entreprises qui auront conclu un accord de réduction du temps de travail, devront faire parvenir un exemplaire de leur accord au siège de leur fédération.

Ces accords pourront être consultés par les membres de la commission de suivi.

La commission se réunira 1 fois par an afin d'établir un bilan de l'application de l'accord.

A cette réunion sera convoqué l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national.

Par ailleurs, elle procédera à l'enregistrement des notes d'informations mettant en œuvre la réduction aidée du temps de travail dans le cadre des dispositions des articles 1 et 2 du chapitre I du présent accord, ainsi que des documents et procès verbaux mentionnés à l'article 2 chapitre II section 1 et aura la possibilité de formuler, à la majorité qualifiée des 3/4 par collège (employeur et salarié), des observations écrites sur ces dernières dans les conditions fixées aux mêmes articles.

Dans le cadre de cette mission, elle se réunira tous les deux mois si nécessaire.

Fait à Paris, le 27 janvier 2000, en autant d'exemplaires que de parties signataires, plus  
les exemplaires destinés au dépôt légal.

Signataires de l'accord initial :

UHP	CFDT
FIEHP	CFTC
SNESERP	CFE-CGC
CRRR	FO
FNEMEA	
UNEPPA	
FNEAPAD	

Signataires de l'avenant n°1 du 8 novembre 2000 :

UHP

FIHP

SNESERP

CRRR

FNEMEA

UNEPPA

FFEHPA

CFTC

CFE-CGC

FO



---

**ANNEXE A L'ACCORD DE BRANCHE  
SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU  
SECTEUR DE L'HOSPITALISATION PRIVEE ET DU SECTEUR SOCIAL ET  
MEDICO-SOCIAL A CARACTERE COMMERCIAL**

---

Entre les soussignés :

- L'Union Hospitalière Privée (UHP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La fédération Intersyndicale des établissements Hospitaliers Privés (FIEHP), 81 rue de Monceau, Paris 8ème ;
- Le Syndicat National des Etablissements de Suite et de Réadaptation Privés (SNESERP), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- L'Union Nationale des Etablissement Pour Personnes Agées (UNEPPA), 17 bis bd Pasteur, Paris 15ème ;
- La Fédération Nationale des Etablissements d'Accueil pour Personnes Agées et Dépendantes (FNEAPAD), , 40 avenue du Grand Large – BP 278, 13268 Marseille cedex 08 ;
- Le Syndicat National des cliniques de convalescence, régime, repos et établissements d'accueil pour personnes âgées (CRRR), 40 avenue du Grand Large, 13268 Marseille cedex 08 ;
- La Fédération française des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées (FFEHPA), 20, rue Juge, Paris 15ème.
- La Fédération nationale des établissements médicaux pour enfants et adolescents (FNEMEA), 81 rue de Monceau, Paris 8ème ;

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales des salariés, représentatives au plan national, signataires du présent accord.

D'autre part,

Il a été convenu et décidé ce qui suit :

### CHAMP D'APPLICATION

Annexe spécifique aux établissements privés à caractère commercial relevant du secteur Social et Médico-social, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des

activités économiques sous les rubriques :

- 853.C : Accueil des adultes handicapés ;
- 853.D : Accueil des personnes âgées.

Indépendamment des établissements relevant du champ d'application ci-dessus, eu égard à l'ambivalence de la convention collective du 24/12/93, les dispositions relatives à la rémunération (chapitre III bis de la présente annexe) seront applicables aux établissements relevant de la convention collective ci-dessus mentionnée.

Les dispositions de l'accord de Branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'Hospitalisation Privée sont applicables aux entreprises relevant du secteur Social et Médico-social privées de statut commercial, à l'exclusion des articles relatifs :

- Astreintes (article 8 - section 1 - chapitre II) ;
- Au repos hebdomadaire (article 11 - section 1 - chapitre II) ;
- Aux Jours Fériés (article 12 - section 1 - chapitre II) ;
- A l'incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (chapitre III).

Pour les articles susvisés, sont applicables aux entreprises relevant du secteur Social et Médico-social privées de statut commercial, les dispositions ci-après définies.

#### Article 8 Bis :

##### Astreinte

Aux postes limitativement énumérés à l'article 8 sont ajoutés " les aides soignants diplômés dans les limites de leurs fonctions ".

#### Article 11 Bis :

##### Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

A défaut de dispositions conventionnelles autres, il devra être donné prioritairement le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de travail au sein duquel le repos hebdomadaire est donné :

- par roulement, dans la limite d'un contingent annuel de 30 % de dimanches non travaillés et au moins un dimanche par mois ;
- soit par roulement, 50 % des repos hebdomadaires devant être donnés un dimanche au cours du cycle.

Article 12 Bis :**Jours fériés**

Compte tenu de la diversité des conventions collectives nationales, dans le champ d'application de l'annexe, les dispositions relatives aux Jours Fériés sont définies par ces textes conventionnels.

A défaut de dispositions conventionnelles, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage de 4 jours fériés en sus du 1er mai, sans perte de rémunération.

## CHAPITRE III BIS

### Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les rémunérations des salariés des établissements du secteur social et médico-social correspondent à un salaire de 39 heures hebdomadaires.

Pour tous les salariés y compris les nouveaux embauchés dont l'horaire de travail est réduit, il est arrêté le principe selon lequel la baisse de rémunération résultant de la réduction du temps de travail sera compensée par la création d'un complément de réduction du temps de travail (CRTT).

Pour les entreprises appliquant une convention collective, les modalités de compensation s'appliqueront sur les salaires conventionnels minimums, dans le respect des salaires légaux.

Pour les autres entreprises, les modalités de compensation s'appliqueront sur les salaires de base.

---

#### 1. Modalités de détermination de complément de réduction du temps de travail

Pour la détermination du complément de réduction du temps de travail (CRTT), il sera fait référence au salaire minimum conventionnel ou au salaire de base moyen des trois derniers mois précédant la réduction du temps de travail.

Le montant du CRTT sera déterminé par l'écart entre :

Si le salaire minimum conventionnel ou de base est supérieur ou égal au SMIC :

- d'une part, le salaire minimum conventionnel (majoré du taux d'ancienneté) ou le salaire de base correspondant à l'horaire hebdomadaire pratiqué avant la réduction du temps de travail ;
- d'autre part, le même salaire minimum conventionnel (majoré du taux d'ancienneté) ou le même salaire de base calculé sur le nouvel horaire de travail.

Si le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, le CRTT sera calculée à partir du salaire conventionnel augmenté pour atteindre le SMIC, la prime d'ancienneté restant calculée sur le salaire minimum conventionnel.

Le CRTT fait partie intégrante des éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le CRTT apparaîtra à part sur le bulletin de paie.

---

## 2. Modalités de résorption du CRTT

Le CRTT sera impérativement et progressivement absorbée dans le salaire minimum conventionnel ou dans le salaire de base selon des modalités définies lors des négociations salariales annuelles, dans un délai maximal de 3 ans suivant la réduction du temps de travail.

Pour les entreprises non liées par une convention collective et en l'absence de négociations salariales annuelles, la résorption du CRTT s'effectuera par tiers.

A l'issue de la période de résorption, un bilan de la politique salariale sera dressé au niveau des conventions collectives et au niveau des établissements.

---

## 3. Sort des primes d'ancienneté conventionnelles

Le montant et les modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont celles déterminées au sein de chaque convention collective nationale applicable.

Par dérogation aux principes édictés au présent article, les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement – réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour les établissements de plus de 20 salariés, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour les autres, pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont favorables.

Fait à Paris, le 27 janvier 2000 en autant d'exemplaires que de parties signataires, plus les exemplaires destinées au dépôt légal.

Signataires de l'annexe :

UHP  
FIEHP  
SNESERP  
CRRR  
UNEPPA  
FFEHPA  
FNEAPAD

CFDT  
CFTC  
CFE-CGC  
FO



## Exemples d'application du chapitre III bis:

" Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations "

Annexe à l'accord de Branche sur la Réduction et l'Aménagement du temps de travail du secteur de l'Hospitalisation Privée et du secteur Social et Médico-social à caractère commercial

Exemple 1 : Etablissement n'appliquant pas de convention collective

Situation actuelle (39 heures hebdomadaires)		Situation future (35 heures hebdomadaires)	Différence
Salaire de base	8000	7179,90	- 820,10
Taux horaire	47,34	47,34	0
CRTT	-	820,10	+ 820,10
<b>Total:</b>	<b>8000</b>	<b>8000</b>	<b>0</b>

Exemple 2 : Etablissement appliquant une convention collective : Salaire conventionnel inférieur au SMIC

Situation actuelle (39 heures hebdomadaires)		Situation future (35 heures hebdomadaires)	Différence
Salaire conventionnel	6424,52	5765,59	- 658,93
Prime ou complément "SMIC"	457,16	410,28	- 46,88
Taux horaire	40,72	40,72	0
Maj. /prime anc (21 %)	1349,15	1210,77	- 138,38
CRTT	-	844,19	+ 844,19
<b>Total :</b>	<b>8230,83</b>	<b>8230,83</b>	<b>0</b>



# Accord de Branche sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée

## SIGNATAIRES

### Organisations patronales signataires :

- ◆ Fédération Intersyndicale des Etablissements Hospitaliers Privés (F.I.E.H.P.),
- ◆ Union Hospitalière Privée (U.H.P.),
- ◆ Syndicat National des Etablissements de Suite et de Réadaptation Privés (SNESERP).

### Syndicats de salariés signataires :

- ◆ Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et des Services Sociaux (C.F.D.T.),
- ◆ Fédération des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux (C.F.T.C.),
- ◆ Fédération Française des Professions de Santé et de l'Action Sociale (C.F.E.-C.G.C.),
- ◆ Fédération de la Santé Publique, Privée de l'Education Spécialisée (C.G.T.),
- ◆ Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé (F.O.),

## PREAMBULE

La formation est un des investissements prioritaires de l'entreprise. Elle est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles et sociales des salariés.

Ainsi, les parties signataires, conscientes des évolutions, notamment technologiques et techniques, qui sont à l'œuvre au sein de notre profession, considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle initiale et continue est une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité de l'hospitalisation privée, ainsi que du maintien du niveau de qualité des soins dispensés dans ses établissements et d'une politique active de l'emploi basée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur carrière.

Les partenaires sociaux affirment leur intérêt particulier pour l'apprentissage, comme forme d'éducation alternée fondée sur un contrat de travail. Relevant du domaine de la formation initiale, l'apprentissage assurant les formations des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales, offre un cadre adapté notamment à la préparation du diplôme d'Etat d'infirmier.

Afin de permettre au personnel de toutes catégories de bénéficier de la formation, les partenaires s'engagent à développer une politique incitative de formation professionnelle.

Les entreprises auront à mettre en place les dispositions nécessaires pour le déroulement de la formation dans le cadre légal et conventionnel, en particulier celles qui sont consécutives à l'accord national interprofessionnel du 3 Juillet 1991, aux avenants du 8 Novembre 1991 et 5 Juillet 1994, ainsi qu'à la loi du 31 décembre 1991, ainsi que celles qui sont consécutives à l'avenant du 8 janvier 1993 relatif à l'apprentissage.

Aussi, en application de l'article 40-1 de l'accord national interprofessionnel susvisé et de l'article L 933-2 du Code du travail les parties signataires conviennent des dispositions relatives à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage contenu dans le présent accord.

Par ailleurs, en application de l'accord interprofessionnel du 3 Juillet 1991 titre VIII, section I, article 81.1 et suivants, il est créé une commission paritaire nationale pour l'emploi, ayant une attribution générale de promotion de la politique de formation dont les missions et les moyens d'actions font l'objet du titre III du présent accord.

## TITRE I CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A : Activités hospitalières
- 851.C : Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet
- 853.A : Accueil des enfants handicapés
- 853.C : Accueil des adultes handicapés
- 853.D : Accueil des personnes âgées.

## TITRE II LES OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### CHAPITRE I

#### Nature des actions de formation - ordre de priorité - approches pédagogiques et accès à la formation

##### I-1) Nature des actions de formation – ordre de priorité

Les actions de formation seront développées au bénéfice des salariés par l'entreprise, et après consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration devra tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle dans l'entreprise, afin de permettre aux membres du dit comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, prévue à l'article III-6 du présent accord de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet. Le chef d'entreprise leur communique trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par l'article D 932-1 du Code du travail et l'article 48 de l'accord interprofessionnel du 03.07.91. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Ces actions de formation devront concourir en priorité à l'évolution technologique de l'entreprise et à l'accès au savoir :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée;
- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois notamment en développant la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- en assurant des actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes, dans le cadre de l'article L.932-1 du Code du travail,
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales ou conventionnelles en matière de formation, conformément à

l'accord paritaire du 3 Juillet 1991 tenant compte de leurs attributions dans les domaines scientifiques, technologiques, ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines,

- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la formation en alternance, des maîtres d'apprentissage, ainsi que des membres de la commission de formation prévue au présent accord.

Pour les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle, les parties signataires s'inscrivent dans la perspective de la conclusion d'une convention d'engagement de développement de la formation professionnelle.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire, compte tenu des spécificités de l'entreprise, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les entreprises à élaborer un programme triennal de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ces programmes pourront s'appuyer sur les conclusions des travaux réalisés par le secteur professionnel en matière d'étude prospective et/ou de contrats ou conventions conclues avec les pouvoirs publics.

---

## I-2) Les approches pédagogiques et l'accès à la formation

Les sessions de formation théoriques doivent permettre au personnel d'élargir et d'approfondir ses connaissances.

Afin d'améliorer l'efficacité de ses actions de formation, chaque établissement prendra en compte les évolutions intervenant en matière de nouveaux moyens pédagogiques.

Les actions de formation pratique sur les lieux de travail constituent une formation concrète et progressive particulièrement adaptée à l'acquisition de certains modes opératoires nécessaires à la tenue d'un poste. Elles doivent faire l'objet d'une préparation suffisante, d'un suivi efficient, et être dispensées par un personnel ayant la compétence et la disponibilité suffisantes.

Les établissements rechercheront les moyens d'informations les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre du plan de formation de l'établissement.

## CHAPITRE II

### Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation exécutées dans le cadre du plan de formation

---

#### II-1) Nature des actions de formation – ordre de priorité

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, sanctionnées ou non par un diplôme, visent essentiellement soit à maintenir le niveau de qualification du personnel dans un contexte d'évolution technique du poste occupé ou de son environnement, soit à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Il est rappelé que doivent être préalablement portés à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation, l'objectif de l'établissement ainsi que les conséquences envisageables quant à son propre emploi.

Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Par contre, si la formation a pour but d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure, sa promotion sera liée d'une part à la réussite du stage et d'autre part à la capacité de l'intéressé à assumer toutes les tâches du poste occupé.

Enfin, si l'accroissement de qualification résultant de la formation doit permettre au salarié d'occuper un poste dont la création ou la libération n'est pas immédiate, ce dernier sera informé le plus tôt possible dans quelles conditions et dans quel délai il pourra occuper le poste visé.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se verront remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement. Cette attestation précisera la nature le contenu et la durée de la formation suivie et entrera dans le portefeuille de formations suivies par le salarié.

---

II-2) Pour les actions de formations permettant d'acquérir une qualification professionnelle d'une durée supérieure à 300 heures, exécutées dans le cadre du plan de formation conformément à l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de l'article I 932-1 du Code du travail.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser les dispositions de l'accord paritaire du 3 juillet 1991 aux conditions rappelées ci-après :

Pour les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle, d'une durée supérieure à 300 heures sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 Juillet 1971 sur l'enseignement technologique, une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement écrit du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Cette partie correspondra à 25 % de la durée de l'ensemble de la formation.

A cette fin, les modalités d'application de ces dispositions (notamment aménagement de l'horaire de travail, déroulement de la formation) seront présentées au comité d'entreprise et pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Qu'il y ait accord d'entreprise ou pas, et/ou en l'absence de comité d'entreprise, les modalités individuelles devront être mentionnées dans le consentement écrit prévu ci-dessus.

Les parties signataires rappellent que les engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié font l'objet d'un accord écrit, conclu entre l'employeur et le salarié qui porte sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à ces connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de la prise en compte des efforts accomplis par le salarié à l'issue de la formation (1).

## CHAPITRE III

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

---

### III-1) Mission générale reconnue au comité d'entreprise

Le Comité d'Entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.

Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

(1) Par prise en compte des efforts accomplis, il convient d'entendre des éléments tels que primes, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonctions.

---

### III-2) Consultation annuelle du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel sur le plan de formation

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise, compte tenu notamment du programme triennal, éventuellement établi, et orientations définies dans le présent accord. Il doit être tenu au courant de la réalisation de ce plan, dans les conditions définies par les articles 40-5 à 40-10 de l'accord national interprofessionnel du 3 Juillet 1991 modifié par l'avenant du 5 Juillet 1994.

---

### III-3) Information et consultation du Comité d'Entreprise sur les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes

Le Comité d'Entreprise, ou à défaut les Délégués du Personnel, est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique et professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les Délégués du Personnel, est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprises prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des dossiers remis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

- Information et consultation du Comité d'Entreprise sur l'apprentissage: Le Comité d'Entreprise est obligatoirement consulté sur :

- 1p) Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- 2p) Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué.
- 3p) Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- 4p) Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- 5p) L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- 6p) Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classes préparatoires à l'apprentissage ;

Il est, en outre, informé sur :

- 1p) Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titres homologués obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- 2p) Les perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du Comité d'Entreprise prévues à l'article L 933-3 du Code du travail.

---

#### III-4) Consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut des Délégués du Personnel, sur le programme pluriannuel de formation

Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au plus tard au cours du dernier trimestre précédent la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L 933-3 du Code du travail.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la convention de Branche, ou par l'accord professionnel prévu à l'article L 933-2 du Code du travail, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, les technologies, les modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

---

III-5) Consultation du Comité d'Entreprise pour les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle d'une durée supérieure à 300 heures dans les conditions définies à l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 Juillet 1991

Lorsque des actions de formation sont mises en œuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions prévues à l'article L 932-1 du Code du travail, le comité d'entreprise est consulté préalablement sur les modalités d'organisation.

---

### III-6) Rôle de la commission de formation

Une commission de formation sera créée dans les entreprises à partir de 120 salariés.

Les commissions de formation et les comités d'entreprise doivent être informés des évolutions techniques prévues et de leurs incidences sur les compétences acquises. Le Comité d'Entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les conditions définies par l'article L 432-2 du Code du travail.

La commission de formation est chargée de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise, elle est en outre chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine.

A cette fin, elle prend les contacts nécessaires avec la personne responsable de la formation dans l'entreprise. Elle peut, avec l'accord du comité d'entreprise, disposer des moyens mis par la loi à la disposition de ce comité ; panneaux d'affichage, utilisation d'une partie de son budget de fonctionnement.

Les heures passées en séances de commission de formation, organisées en accord avec la direction de l'entreprise, sont rémunérées comme temps de travail. Ce temps ne s'imputera pas sur les heures de délégation des membres de cette commission.

Dans les entreprises à partir de 120 salariés, les membres de la commission de formation non titulaires d'un crédit d'heures au titre d'un mandat de membre du comité d'entreprise, bénéficient d'un crédit global de 10 heures par année civile, à répartir entre eux. A partir de 200 salariés, ce crédit d'heures global est porté à 15 heures par année civile.

## CHAPITRE IV

### Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

---

#### IV-1) L'apprentissage

Les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt que présentent les conventions signées fin le 31 Mars 1992 entre les Ministres de l'Education Nationale, du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, des Affaires Sociales et de l'Intégration et du Ministre délégué à la santé d'une part, et les Fédérations Patronales FIEHP et UHP, d'autre part.

L'objet de ces conventions est d'ouvrir la possibilité de préparer le diplôme d'Etat d'infirmier dans le cadre des dispositions relatives à l'apprentissage.

Le principal objectif poursuivi, est, dans le contexte des difficultés de recrutement parfois constatées dans le secteur hospitalier privé, d'améliorer les modalités de prise en charge financière de la formation des étudiants qui se destinent à la profession d'infirmier, comme cela était mis en œuvre pour les établissements publics de santé grâce au système des allocations d'études.

Ce dispositif devrait également favoriser l'intégration des futurs professionnels dans les établissements qui souhaitent participer au système.

Il pourra en outre contribuer à améliorer le financement des structures de formation.

Il s'inscrit dans le strict respect de la réglementation relative aux conditions d'admission, au déroulement des études, notamment en ce qui concerne les stages cliniques et l'agrément des terrains de stages ainsi qu'à la délivrance du diplôme d'Etat. Ces périodes de formation pratique réalisées en exécution du contrat d'apprentissage devront être encadrées conformément à la demande d'agrément qui aura été formulée par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur. Pendant ces périodes, les étudiants en soins infirmiers titulaires d'un contrat d'apprentissage, ne devront en aucun cas, assurer le remplacement d'une personne exerçant la profession d'infirmier(e).

Il n'aboutit donc en rien à une dévalorisation de la formation infirmière récemment renouvelée.

Ce système de caractère expérimental et limité à quelques régions sera contrôlé par les autorités compétentes et sera soumis à évaluation.

En outre, des représentants des salariés participent aux conseils de perfectionnement des CFA, conformément aux articles 10.25 et 10.26 de l'accord

interprofessionnel du 30 Juillet 1991, ainsi que dans les conditions qui seront prises par le décret prévu par l'article L 119.4 du Code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de la législation en vigueur à assurer à un jeune de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprenti s'oblige, en retour en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise.

Contrat d'objectif : les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt de s'attacher à la conclusion de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, notamment en ce qui concerne l'apprentissage, entre l'Etat, les régions et la Branche professionnelle de l'hospitalisation privée du secteur commercial.

Taxe d'apprentissage : en matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle en priorité aux CFA qui auront été créés par la profession.

Information des jeunes et de leur famille : les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à la conclusion entre l'Etat et la Profession, d'une convention prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

---

#### IV-2) Missions d'accueil et missions pédagogiques

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés de l'hospitalisation privée et en tout premier lieu aux membres du personnel infirmier ainsi qu'à ceux de l'encadrement, autre que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise,
- formation d'insertion en alternance,
- apprentissage.

#### Distinction de missions

Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre I de l'accord paritaire du 3 juillet 1991, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévues à la convention de stage ainsi

qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations d'insertion en alternance, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions du titre I de l'accord du 3 juillet 1991.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L 117-7 du Code du travail.

Compte tenu des dispositions définies à l'article ci-dessus, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

### Le congé enseignement

Sous la seule condition qu'ils aient un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence d'une durée maximale d'un an sans maintien de rémunération, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel, un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue, dans l'un des organismes mentionnés aux articles L 920-2 et L 920-3 du Code du travail.

## CHAPITRE V

Actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle

Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle, seront prises en compte lors de l'élaboration du plan de formation conformément aux objectifs et priorités qui auront été établis au niveau de la Branche professionnelle. Les efforts qui seront réalisés, à cet effet, par les entreprises pourront s'inscrire dans le cadre d'une convention d'engagement de développement de la formation.

## CHAPITRE VI

La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

Conformément aux dispositions des articles L 432-4-2 du Code du travail (entreprises de moins de 300 salariés) et L 432-3-1 (entreprises de 300 salariés et plus), le chef d'entreprise soumet pour avis au Comité d'Entreprise chaque année un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, notamment en matière de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification.

Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du Comité d'Entreprise.

Le rapport modifié le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du Comité d'Entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les 15 jours qui suivent.

## CHAPITRE VII

### Conditions d'application des clauses de dédit formation

---

#### VIII-1) Principe général

Les établissements consacrant à la formation de leurs salariés un montant supérieur à l'obligation minimale légale ou conventionnelle relative à la participation des employeurs à la formation professionnelle continue, peuvent sous certaines conditions, demander à leurs salariés qui démissionnent après avoir bénéficié d'une formation, diplômante ou qualifiante dans le cadre du plan de formation, le remboursement de tout ou partie des dépenses qu'elles ont effectuées.

Il est rappelé que ce remboursement, en application de l'article L. 933-2-7°, doit être affecté par l'établissement au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

---

#### VII-2) Conditions de mise en œuvre et contenu

L'existence et le contenu de la clause de dédit-formation doit obligatoirement faire l'objet d'un accord écrit entre l'établissement et le salarié, et ce, préalablement à l'engagement de l'action de formation.

Cet accord devra être conforme aux dispositions suivantes :

#### DUREE DE LA FORMATION

#### DUREE DE L'ENGAGEMENT DU SALARIE EN MATIERE DE DEDIT-FORMATION

Entre 300 et 500 heures	10 mois
Entre 501 et 1000 heures	20 mois
Au-delà de 1000 heures	30 mois

Enfin, en cas de départ anticipé avant l'échéance de l'engagement souscrit, le salarié devra procéder à un remboursement de frais engagés (coût de la formation, salaire brut hors charges sociales patronales, frais d'hébergement et de déplacement) proportionnellement au temps travaillé par rapport à la durée de l'engagement.

Dans le cas où, pendant la durée de la formation, le salarié a continué à occuper ses fonctions au sein de l'établissement, le salaire ne sera pas pris en compte dans le remboursement.

Il est précisé que les périodes de suspension du contrat de travail, en raison de la maladie, maternité, congé parental, congé sabbatique ou création d'entreprise, auront pour effet de reporter d'autant la durée arrêtée.

---

### VII-3) Limitations d'origine légale

Les dispositions du présent titre ne pourront en aucun cas trouver application pour les engagements de formation souscrits dans le cadre des formations en alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) ainsi que pour les formations réalisées en dehors du temps de travail (co-investissement du présent accord) à l'exception toutefois et dans ce dernier cas des salariés dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le salaire minimum de croissance (article L 932-1 et L 981-10 du Code du travail).

## CHAPITRE VIII

### Les conséquences sur les besoins de formation des mesures éventuelles d'aménagement du temps de travail, du contenu et l'organisation du travail

La profession doit poursuivre son action visant à s'adapter et à adapter le personnel aux évolutions rapides de l'environnement technologique marquées en particulier par une utilisation croissante de l'outil informatique auprès de nombreuses catégories professionnelles (facturière, Infirmier Diplômé d'Etat, comptable ...)

Elle doit veiller particulièrement à anticiper les évolutions, à en informer le personnel, à mesurer les conséquences en termes de formation et d'organisation du travail et à rechercher les réponses appropriées en tenant compte des consultations des partenaires sociaux prévues par la loi.

S'appuyant sur les dispositions respectives des conventions collectives en vigueur à ce jour au sein de l'hospitalisation privée, les partenaires sociaux considèrent que l'information et la formation des personnels sont les éléments indispensables à une bonne prise en charge des conditions de travail.

Une meilleure connaissance des risques et des conditions de travail participe à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité des personnels.

L'employeur en liaison avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail devra veiller à la mise en œuvre d'une politique de prévention accrue.

Il est souligné l'intérêt pour les établissements de faire appel aux différents organismes relevant du Ministère du Travail susceptibles d'apporter une expertise dans ce domaine (ANACT, INRS).

Par ailleurs, des aides financières peuvent être accordées aux entreprises par l'intermédiaire des pouvoirs publics.

## CHAPITRE IX

### Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

Afin de faciliter au niveau de l'hospitalisation privée du secteur commercial, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant leur secteur d'activité et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant d'états membres de la communauté, d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalent à celui de leurs homologues français.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt que présentent les programmes communautaires de formation et encouragent les entreprises et les organismes de formation à présenter des projets de formation éligibles à ces programmes.

## TITRE III DISPOSITIONS FINALES

---

### III-1) durée - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L 132.10 du Code du travail.

Il annule et remplace le protocole d'accord sur la Formation Professionnelle continue conclue le 26 Février 1985 par la Fédération Intersyndicale des Etablissements Hospitaliers Privés (F.I.E.H.P.).

---

### III-2) révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

---

### III-3) dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- a) La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.
- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- c) Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.
- d) A l'issue de ces dernières sera établi un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

- e) Les dispositions du nouvel accord, se substitueront intégralement à l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 132.8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

- g) Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront dans un délai de deux ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Fait à Paris, le 15 février 1996, en autant d'exemplaires que de parties signataires, plus les exemplaires destinées au dépôt légal.

Signataires de l'accord initial :

UHP  
FIEHP  
SNESERP

CFDT  
CFTC  
CFE-CGC  
FO

---

 ANNEXE 1
 

---

## REMUNERATION DES APPRENTIS

Le salaire minimum de l'apprenti est fixé selon les articles L.117-10 et D.117-1 du Code du travail: en pourcentage du SMIC, croissant par année d'apprentissage et selon l'âge, soit par mois (169 heures):

Année de contrat	Age de l'apprenti		
	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et + (*)
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	37 %	49 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

(\*) % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable (arrondi au centime supérieur).

# Accord de Branche portant création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

## SIGNATAIRES

- ORGANISATIONS PATRONALES SIGNATAIRES :
  - ◆ Fédération Intersyndicale des Etablissements Hospitaliers Privées (F.I.E.H.P.),
  - ◆ Union Hospitalière Privée (U.H.P.)
  - ◆ Syndicat National des Etablissements de Suite et de Réadaptation Privés (SNESERP).
  
- SYNDICATS DE SALARIES SIGNATAIRES :
  - ◆ Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et des Services Sociaux (C.F.D.T.),
  - ◆ Fédération des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux (C.F.T.C.),
  - ◆ Fédération Française des Professions de Santé et de l'Action Sociale (C.F.E.-C.G.C.),
  - ◆ Fédération de la Santé Publique, Privée de l'Education Spécialisée (C.G.T.),
  - ◆ Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé (F.O.).

## PREAMBULE

Il est créé entre les signataires une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en référence aux accords nationaux des 10/02/69, 20/10/86 et de l'accord interprofessionnel du 03/07/91 et plus particulièrement des Articles 81.1, 81.2 notamment des Articles 10,12 et suivants relatifs à l'apprentissage et à l'accord national du 22 Décembre 1994, qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par l'accord de Branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

## CHAPITRE I

### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851.A Activités hospitalières
- 851.C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet
- 853.A Accueil des enfants handicapés
- 853.C Accueil des adultes handicapés
- 853.D Accueil des personnes âgées.

## CHAPITRE II

### Les missions de la C.P.N.E.

---

#### II-1) en matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard:

- aux données économiques générales et de la Branche;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

---

#### II-2) En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE de l'hospitalisation privée s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, formations en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précises, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNE examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la Branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles,
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale, du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, du Ministère de la Jeunesse et des Sports, ainsi que du Ministère de la Santé,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Enfin, elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de Branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

---

### II-3) En matière de formation en alternance

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre des formations en alternance ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle définit les conditions dans lesquelles les formations en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) peuvent être proposées à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la Branche professionnelle.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNE peut faire connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

---

#### II-4) En matière de gestion professionnelle des emplois et des qualifications

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat, la Région et la Branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu, entre l'Etat et la profession, la CPNE est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

### CHAPITRE III

#### Les relations avec l'O.P.C.A. désigné par la Branche

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA, lequel en prendra connaissance et s'efforcera d'en tenir compte dans l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement, la C.P.N.E. fera connaître à l'OPCA les besoins de la profession en matière de formation en alternance au vu du bilan établi ci-dessus.

## CHAPITRE IV

### Composition

La C.P.N.E. comprend vingt membres, dix représentants des syndicats patronaux et dix représentants des organisations syndicales signataires de salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés signataire désigne deux délégués titulaires et deux suppléants.

La commission élit un Président et un Vice-président n'appartenant pas au même collège.

La Présidence n'appartient pas au même collège que celle de l'OPCA.

La Présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

## CHAPITRE V

### Fonctionnement

Le secrétariat est assuré par le secrétariat technique paritaire, sous la responsabilité du Président de la commission. Il est composé du Président et du Vice-président, et de deux membres de la CPNE, appartenant à chacun des collèges. Le secrétariat technique se tient au siège de l'OPCA.

(Avenant 2 du 25 janvier 2007)

Les organisations membres du Secrétariat technique de la CPNEFP nomment un suppléant, membre de la CPNEFP et issue de la même organisation.

Le Président et le Vice-président ne pourront exercer concomitamment ces fonctions au sein de l'OPCA.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le Président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE où la décision est prise par vote individuel des membres.

Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

## CHAPITRE VI

### Convocation

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider de la convocation de la Commission.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la Commission paritaire nationale de l'emploi, par le Secrétariat technique et signées par le Président et le Vice-président.

## CHAPITRE VII

### Indemnisation

Chaque organisation syndicale salariée représentative signataire du présent accord sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 2500 francs.

Pour les représentants salariés des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la Direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard dix jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend:

- Le temps de participation à la commission elle-même,
- S'il y a lieu, les délais de route.

Le délai de route est de:

- 1 jour si la distance à parcourir (aller simple) est inférieure à 500 km
- 2 jours si la distance à parcourir est égale ou supérieure à 500 km.

Lorsque le temps passé à la réunion de la commission coïncidera avec un ou des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application des articles L.3142-5 et L.3142-6 du Code du travail, les salariés des établissements, délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la C.P.N.E. se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

## CHAPITRE VIII

### Durée-Dépôt-Révision

---

#### VIII-1) Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux articles L 2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du Code du travail.

---

#### VIII-2) Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

---

#### VIII-3) Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- a) La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.

- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
- c) Durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement.
- d) A l'issue de ces dernières sera établi un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

- e) Les dispositions du nouvel accord, se substitueront intégralement à l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par les articles L.2222-6 et L.2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord, cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

- g) Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront dans un délai de deux ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Fait à Paris, le 15 février 1996, en autant d'exemplaires que de parties signataires, plus les exemplaires destinées au dépôt légal.

Pour L'Union Hospitalière Privée  
(U.H.P.)

Pour la Fédération  
Intersyndicale des  
Etablissements Hospitaliers  
Privés (F.I.E.H.P.)

Le Délégué Général  
Alain COULOMB

Le Président  
Docteur SERFATY

Pour la Fédération Nationale des  
Syndicats des Services de Santé et  
des Services Sociaux (C.F.D.T.)

Pour la Fédération des Syndicats  
Chrétiens des Services de Santé  
et des Services Sociaux (C.F.T.C.)

Le Délégué

Le Délégué

Pour la Fédération Française des  
Professions de Santé et de l'Action  
Sociale (C.F.E.-C.G.C.)

Pour la Fédération de la Santé  
Publique, Privée de l'Education  
Spécialisée (C.G.T.)

Le Délégué

Le Délégué

Pour la Fédération des Personnels des  
Services Publics et des Services de Santé (F.O.)

Pour le Syndicat National des  
Etablissements de Suite et de  
Réadaptation Privés (SNESERP)

Le Délégué

Le Président