SOLIDARITÉS

ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 10 décembre 2013 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif (*JORF* n° 0300 du 27 décembre 2013)

NOR : *AFSA1331523A*

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 ;

Vu les avis de la Commission nationale d'agrément, mentionnée à l'article R. 314-198, en date du 21 novembre 2013 ;

Vu les notifications en date du 5 décembre 2013,

Arrête :

Article 1er

Sont agréés, sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, à compter de la date prévue dans le texte ou, à défaut, de la date de publication du présent arrêté au *Journal officiel* de la République française, les accords collectifs de travail et décisions suivants :

I. – *Convention collective du 15 mars 1966*
(75014 Paris)

Avenant n° 326 du 25 octobre 2013 relatif à la revalorisation de la valeur du point.

II. – *Convention collective de la Croix-Rouge française*
(75014 Paris)

Avenant n° 3 du 8 octobre 2013 relatif à la révision de la convention collective.

III. – *ADPEP*
(06000 Nice)

Avenant du 8 novembre 2013 à l'accord du 28 juin 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail – durée, décompte et répartition.

IV. – *ACSEA*
(14203 Hérouville-Saint-Clair)

Accord du 17 janvier 2013 relatif à la valorisation des titres restaurants.

V. – *ATASH*
(17370 Saint-Trojan-les-Bains)

Accord du 24 janvier 2013 relatif à la gestion des ressources humaines.

VI. – *Association Confluence sociale*
(44000 Nantes)

1. Accord d'entreprise du 2 mai 2013 relatif à l'indemnisation des jours de carence.
2. Accord d'entreprise du 13 juin 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail.

VII. – *Association Le Nid basque*
(64600 Anglet)

Avenant n° 1 du 23 mars 2012 à l'accord du 28 juin 1999 relatif à l'aménagement annuel de la durée du travail.

VIII. – *AAPEI*
(67000 Strasbourg)

1. Accord d'entreprise du 21 décembre 2012 relatif aux modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.
2. Accord d'entreprise du 5 avril 2013 relatif à l'exercice du droit d'expression.

IX. – *Association ACPPA*
(69340 Francheville)

Avenant n° 9 du 23 mai 2013 relatif à la modification de la classification et à l'intégration du versement du budget des activités sociales et culturelles.

X. – *Association ORSAC*
(69002 Lyon)

Accord du 2 septembre 2013 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.

XI. – *Association sauvegarde de l'adolescence*
(75010 Paris)

Accord du 9 juin 2009 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.

XII. – *Association L'Élan retrouvé*
(75009 Paris)

Accord d'entreprise du 17 juin 2013 modifié par avenant du 21 octobre 2013 relatif à l'adaptation du statut en application de l'article L. 2261-14 du code du travail.

XIII. – *ADAPEI de Seine-et-Marne*
(77000 Melun)

Accord collectif du 8 juillet 2013 relatif à la négociation annuelle 2012.

XIV. – *ADAPEI des Vosges*
(88027 Épinal)

Accord du 14 juin 2013 relatif aux modalités de don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade.

XV. – *Association hospitalière – Résidence Les Vergers*
(90110 Rougemont-le-Château)

1. Accord d'entreprise du 13 juin 2013 relatif à la mise en place du compte épargne-temps.
2. Accord d'entreprise du 13 juin 2013 relatif aux modalités d'application de la prime décentralisée prévue par l'article A3.1 de la convention collective du 31 octobre 1951.

XVI. – *Fondation Paul Parquet*
(92200 Neuilly-sur-Seine)

Procès-verbal d'accord partiel du 31 janvier 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire.

Article 2

N'est pas agréé l'accord suivant :

I. – *Association L'Élan retrouvé*
(75009 Paris)

Accord d'entreprise du 27 mai 2013 relatif à l'attribution de congés supplémentaires.

Article 3

Le XI de l'article 2 de l'arrêté du 17 décembre 2009 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social à but non lucratif est abrogé.

Article 4

La directrice générale de la cohésion sociale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 10 décembre 2013.

Pour la ministre et par délégation :
La chef de service,
adjointe à la directrice générale
de la cohésion sociale,
V. Magnant

Nota. – Les textes des accords cités à l'article 1er (I et II) ci-dessus seront publiés au *Bulletin officiel* santé, protection sociale, solidarité n° 01/14, disponible sur les sites intranet et Internet du ministère des affaires sociales et de la santé.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES DU 15 MARS 1966

Avenant n° 326 du 25 octobre 2013
Mesure salariale 2013

Entre :

La Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées FEGAPEI, 14, rue de la Tombe-Issoire, 75014 Paris ;

Le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale SYNEAS, 3, rue au Maire, 75003 Paris ;

D'une part,

Et

La Fédération des services de santé et sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

La Fédération nationale des syndicats chrétiens service santé, services sociaux CFTC, 34, quai de Loire, 75019 Paris ;

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

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La Fédération nationale de l'action sociale CGT-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La Fédération nationale santé-sociaux SUD, 70, rue Philippe-de-Girard, 75018 Paris ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Valeur du point

La valeur du point est portée à 3,76 € à compter du 1er avril 2013.

Article 2

Agrément et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

Fait à Paris le 25 octobre 2013.

La Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées FEGAPEI
Signataire

Le syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (SYNEAS)
Signataire

La Fédération des services
de santé et sociaux CFDT
Signataire

La Fédération nationale
des syndicats chrétiens,
service santé, services sociaux CFTC
Signataire

La Fédération française des professions
de santé et de l'action sociale CGC
Signataire

La Fédération de la santé
et de l'action sociale CGT
Non signataire

La Fédération nationale
de l'action sociale CGT-FO
Non signataire

La Fédération nationale SUD
santé-sociaux SUD
Non signataire

Avenant n° 3 du 8 octobre 2013 relatif à la révision de la convention collective Croix-Rouge française 2003

Entre :

La Croix-Rouge française, 98, rue Didot, 75014 Paris,

D'une part,

Et

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

La fédération CFTC santé et sociaux, 34, quai de Loire, 75019 Paris ;

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

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, 263, avenue de Paris, Case 538, 93515 Montreuil Cedex ;

La Fédération des services publics et de santé FO, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris ;

D'autre part,

PRÉAMBULE

La Croix-Rouge française évolue dans un contexte économique de forte restriction budgétaire de ses financeurs. Une de ses filières, celle de l'aide à domicile, enregistre par exemple chaque année des pertes d'exploitation de plusieurs millions d'euros.

Malgré une situation aggravée en 2012 au cours de laquelle la Croix-Rouge française a enregistré des pertes d'exploitation importantes, les instances nationales de la Croix-Rouge française ont souhaité vouloir néanmoins conserver cette activité d'aide à domicile, à condition de pouvoir engager des économies et des baisses de coûts, notamment conventionnels.

C'est dans ce cadre que des négociations portant sur la révision de certains articles de la convention collective de la Croix-Rouge française, ainsi que sur la mise en place d'une expérimentation relative à l'aménagement du temps de travail à la Croix-Rouge française, ont été engagées par la direction auprès des partenaires sociaux.

L'effort qui est demandé s'inscrit dans une recherche de plan d'économies plus général touchant également, notamment, les achats, les frais généraux, les frais de CDD et d'intérim ainsi que l'immobilier.

C'est notamment en engageant ces plans d'économies que la Croix-Rouge française, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, pourra s'adapter à ces nouveaux enjeux pour mieux assurer la pérennité de ses structures.

La négociation de certains articles de la convention collective a également permis, de mettre en lumière certains besoins ou demandes exprimées par les organisations syndicales, et d'apporter ainsi des avantages ou couvertures nouvelles aux salariés.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier

Dispositions relatives à la révision de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française

Article 1er

Les délais de route des salariés visés à l'article 2.3.6 de la convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française

Le dernier alinéa de l'article 2.3.6-5 « Modalités » est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés visés ci-dessus, se rendant sur convocation de la Croix-Rouge française à une réunion d'une instance représentative du personnel nationale, bénéficient de délais de route dans les conditions suivantes :

Distance aller et retour :

– jusqu'à 600 km : 1/2 journée ;
– plus de 600 km : 1 journée ;
– outre-mer : 2 journées ».

Article 2

La reprise d'ancienneté pour l'attribution du nombre de points GER

L'alinéa 8 de l'article 4.2.2 est désormais rédigé comme suit :

« L'ancienneté effective du salarié dans le même emploi occupé dans une entreprise extérieure sera reprise à 60 % pour l'attribution du nombre de points de GER associés au palier de classement du salarié. »

À ce même article sont insérés un neuvième et un dixième alinéa, rédigés comme suit :

« Dans le cadre de l'application de l'article 5.4.1 de la présente convention, lorsqu'un salarié est réembauché par la Croix-Rouge française dans un délai maximum de dix-huit mois, après avoir exécuté un contrat à durée déterminée, l'ancienneté acquise dans le même emploi occupé au cours du précédent contrat à durée déterminée est reprise à 100 % pour l'attribution du nombre de points GER associés au palier de classement du salarié.

De la même manière, dans le cadre de l'application des dispositions légales, lorsqu'un salarié est réembauché par la Croix-Rouge française, suite à la rupture de son contrat pour motif économique et dans le cadre d'une priorité de réembauchage, l'ancienneté acquise dans l'emploi occupé au cours du précédent contrat est reprise à 100 % pour l'attribution de points de GER associés au palier de classement du salarié. »

L'alinéa 4 de l'article 5.4.1 est désormais rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié, après avoir exécuté un contrat à durée déterminée dans un établissement de la Croix-Rouge française, est réembauché par cette dernière, dans un délai maximum de dix-huit mois, dans le même emploi occupé, par un contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du précédent contrat à durée déterminée est reprise pour la durée du contrat précédent pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté conformément à l'article 1.7 de la présente convention. Cette ancienneté sera intégralement reprise pour l'attribution du nombre de points de GER associés au palier de classement du salarié prévue à l'article 4.2.2 de la présente convention. »

Article 3

Prime de fin d'année

À l'article 4.2.5 est inséré un deuxième alinéa rédigé comme suit :

« L'objet et la cause de cette prime sont le versement d'une gratification annuelle dont le montant, au plus ou égal à un mois de salaire, est potentiellement réduit par certaines absences. »

Le quatrième alinéa nouveau de l'article 4.2.5 est désormais rédigé comme suit :

« Toutefois, une avance correspondant à la moitié de cette prime peut être versée avec le salaire du mois de juin, sauf refus du salarié précisé à sa hiérarchie avant la fin du mois de mai précédent. Dans ce cas, il est procédé à une régularisation en fin d'année selon les règles définies ci-dessous. »

Le sixième alinéa nouveau de cet article est rédigé comme suit :

« Les congés et absences ne faisant pas l'objet d'une garantie de maintien de salaire ainsi que l'absence liée à la maladie non professionnelle donnent lieu à abattement proportionnel à la durée de l'absence. À cet effet, il sera déduit du montant de cette prime 1/365 par jour d'absence continue ou non, et ce à compter du 8e jour. »

À l'article 4.2.5, les termes : « Au-delà de 180 jours d'absence non rémunérée continue ou non, le montant de la prime de fin d'année ne subira plus d'abattement. Le salarié percevra donc, en tout état de cause, au minimum la moitié de cette prime » sont supprimés.

L'article 10.2.5 est désormais rédigé comme suit :

« Les assistants maternels à temps plein ou à temps partiel ayant travaillé pendant au moins un mois en continu au sein de la Croix-Rouge française bénéficient de la prime de fin d'année telle que définie à l'article 4.2.5 de la présente convention.

Elle est égale au 1/12 de la rémunération annuelle de l'assistant maternel, y compris l'indemnité d'absence, l'indemnité pour sujétions exceptionnelles et à l'exclusion de l'indemnité d'entretien.

Toutefois, une avance correspondant à la moitié de cette prime peut être versée avec le salaire du mois de juin. Dans ce cas, il est procédé à une régularisation en fin d'année selon les règles définies ci-dessous.

En cas de départ, d'embauche ou de reprise du travail de l'assistant maternel en cours d'année, cette prime est attribuée au prorata du temps de présence.

Les congés et absences visés à l'article 4.2.5 donnent lieu à abattement proportionnel à la durée de l'absence.

À cet effet, il sera déduit du montant de cette prime 1/365 par jour d'absence continue ou non, et ce à compter du 8e jour. »

L'article 10.3.5 est désormais rédigé comme suit :

« Les assistants familiaux ayant travaillé pendant au moins un mois en continu au sein de la Croix-Rouge française bénéficient de la prime de fin d'année telle que définie à l'article 4.2.5 de la présente convention. Elle est versée au mois de décembre avec le salaire de ce mois.

Elle est égale au 1/12 de la rémunération annuelle de l'assistant familial, y compris l'indemnité d'attente, l'indemnité pour sujétions exceptionnelles et à l'exclusion, de l'indemnité d'entretien et de l'indemnité représentative de congés payés visée à l'article 10.3.8 de la présente convention collective.

Toutefois, une avance correspondant à la moitié de cette prime peut être versée avec le salaire du mois de juin. Dans ce cas, il est procédé à une régularisation en fin d'année selon les règles définies ci-dessous.

En cas de départ, d'embauche ou de reprise du travail de l'assistant familial en cours d'année, cette prime est attribuée au prorata du temps de présence.

Les congés et absences visés à l'article 4.2.5 donnent lieu à abattement proportionnel à la durée de l'absence.

À cet effet, il sera déduit du montant de cette prime 1/365 par jour d'absence continue ou non, et ce à compter du 8e jour. »

Article 4

Le départ à la retraite

Les premier et deuxième alinéas de l'article 5.5.1 sont désormais rédigés comme suit :

« Le salarié peut prendre sa retraite dans les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur et sous condition qu'il ait demandé la liquidation de sa pension vieillesse et qu'il en justifie.

La résiliation du contrat de travail, à l'initiative du salarié en raison de son âge, ne constitue pas une démission, mais un départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur. »

Les premier et deuxième alinéas de l'article 8.1.7 sont désormais rédigés comme suit :

« Le salarié cadre peut prendre sa retraite dans les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur et sous condition qu'il ait demandé la liquidation de sa pension vieillesse.

La résiliation du contrat de travail, à l'initiative du salarié en raison de son âge, ne constitue pas une démission, mais un départ volontaire à la retraite dès lors que le salarié en cause remplit les conditions d'âge définies par les dispositions légales en vigueur. »

Article 5

Montant de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite

L'article 5.5.3 est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés cadres et non cadres bénéficieront d'une indemnité de départ ou de mise à la retraite calculée en fonction des services effectifs accomplis à la Croix-Rouge française et dont le montant est égal :

	DURÉE DES SERVICES EFFECTIFS	NOMBRE DE MENSUALITÉS
Indemnités de départ à la retraite	10 à 14 ans de services effectifs	1 mois
	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois
	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
	25 à 35 ans de services effectifs	5 mois
	36 à 38 ans de services effectifs	6 mois
	39 ans et plus de services effectifs	7 mois
Indemnités de mise à la retraite	1 à 10 ans de services effectifs	1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans de services effectifs	1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est égal au tiers de la rémunération brute moyenne des trois derniers mois ou, si cela est plus favorable, au douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois précédant le départ ou la mise à la retraite.

Le salarié employé à temps partiel pendant les deux dernières années de son activité professionnelle, et ayant par ailleurs occupé un ou des postes à temps plein, bénéficiera d'une reconstitution de son salaire sur la base d'un temps plein. »

L'article 8.1.9 est supprimé.

Le présent article 5 s'applique pour toute mise à la retraite ou demande de départ à la retraite à compter de la date d'application définie à l'article 15 du présent titre.

Article 6

Astreintes

À l'article 6.3.2-2 « Champ d'application » est inséré un deuxième alinéa rédigé comme suit :

« La mise en place et les modifications des modalités pratiques d'organisation des astreintes sont précisées, dans les établissements dans le cadre d'une note technique, après information et consultation des instances représentatives du personnel. »

L'article 6.3.2-3 « Organisation et compensation » est désormais rédigé comme suit :

Pour les cadres :

« Pour les salariés cadres quel que soit leur niveau de responsabilité, le régime suivant est mis en place :

En contrepartie des contraintes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le salarié cadre bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte s'élève à :

103 MG par semaine complète d'astreinte (y compris le dimanche) ;

1 MG par heure en cas de semaine incomplète, dans la limite de 15 MG par période continue d'astreinte inférieure ou égale à vingt-quatre heures, en cas de semaine incomplète.

Les indemnités fixées ci-dessus évolueront aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les dispositions réglementaires.

Il ne peut être effectué, par salarié, plus de vingt semaines complètes d'astreinte dans l'année, en dehors des congés légaux, conventionnels et des jours RTT.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles ne pouvant pas excéder une durée de trois mois sur l'année, et après information des représentants du personnel, il pourra être dérogé au plafond des vingt semaines sans pouvoir dépasser vingt-six semaines par an.

Les indemnités d'astreintes, versées au titre des semaines complètes et incomplètes, ne pourront dépasser 2 678 MG par année civile.

L'astreinte peut être en tout ou partie rémunérée sous la forme d'un avantage en nature, selon les barèmes fixés en annexe à la présente convention.

Pour les personnels non cadres :

Il ne peut être effectué plus de cent vingt heures d'astreinte, par salarié et par mois.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et après information des représentants du personnel, un plafond dérogatoire de cent cinquante-six heures par mois pourra être retenu pendant une durée de trois mois.

L'indemnité d'astreinte est fixée sur la base de 1 MG de l'heure. »

Il est créé un article 6.3.2-5 « Mutualisation » rédigé comme suit :

« Des mutualisations des plannings d'astreintes interétablissements devront être favorisées chaque fois que possible. »

Article 7

Durée de congés payés et incidences des absences

À l'article 7.1.1 les termes suivants des cinquième et sixième alinéas sont supprimés.

« Toutefois, la durée des absences maladie, continue ou non, est considérée comme temps de travail effectif, dans la limite de trois mois, pour la détermination du droit au congé annuel.

Au-delà des trois premiers mois d'arrêt maladie, toute absence pour maladie, pendant une durée continue ou non, donne lieu à une réduction de deux jours par période de trois mois d'absence.

Cette réduction est fixée à trois jours pour les salariés ayant moins d'un an de présence. La réduction ne s'appliquera pas aux absences pour maladie des salariées enceintes et ou en congé maternité.»

À ce même article, l'alinéa 5 nouveau est désormais rédigé comme suit :

« Toute période d'absence pour maladie autre que professionnelle d'une durée continue ou non donne lieu à une réduction d'un jour par période de deux mois d'absence. La réduction ne s'applique pas aux congés pathologiques des salariés en état de grossesse et/ou en congé maternité. »

Article 8

Report des congés payés

L'article 7.1.4 est désormais rédigé comme suit :

« Si, en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle ou non ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu consommer la totalité ou une partie de ses congés payés avant la fin de la période de consommation, le solde de congés payés sera, à cette date, reporté pour une durée maximum de quinze mois.

Si le contrat de travail a pris fin, le salarié percevra une indemnité compensatrice pour les congés payés reportés. »

Article 9

Jours fériés

Le deuxième tiret intitulé « Récupération » de l'article 7.1.6 est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés ayant dû travailler un jour visé ci-dessus bénéficient d'un jour de repos compensateur qui doit être pris dans un délai d'un mois.

En ce qui concerne les salariés dont le planning de travail comprend régulièrement des samedis, des dimanches et/ou des jours fériés, lorsque les jours visés ci-dessus coïncident avec leur jour de repos, ces salariés ont droit à un jour de repos compensateur, lequel doit être pris dans un délai d'un mois.

Les autres salariés ne bénéficient pas de ce jour de repos compensateur.

Toutefois, lorsque le 1er Mai tombe un samedi ou un dimanche, le salarié a droit à un jour de repos compensateur qui doit être pris dans un délai d'un mois. »

Article 10

Congés pour événements familiaux

L'article 7.2.1 est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion des événements visés ci-dessous, de congés avec maintien de salaire, non cumulables avec les congés pour événements familiaux prévus par le code du travail.

1. Mariage

Du salarié : 5 jours.

D'un enfant du salarié : 2 jours.

D'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint : 1 jour.

2. Naissance ou adoption

D'un enfant du salarié : 3 jours.

3. Décès

Du conjoint du salarié : 5 jours.

D'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint : 4 jours.

D'un petit-fils, d'une petite-fille du salarié : 2 jours.

Du père, de la mère du salarié et de son conjoint : 2 jours.

D'un frère, d'une sœur du salarié et de son conjoint : 2 jours.

Du grand-père, de la grand-mère du salarié : 2 jours.

D'un beau-frère, d'une belle-sœur du salarié : 2 jours.

Du beau-fils ou d'une belle-fille du salarié : 2 jours.

La personne ayant conclu un pacte civil de solidarité ou le concubin est assimilé(e) au conjoint du salarié pour le bénéfice des dispositions prévues par le présent article.

Les congés visés dans le présent article doivent être pris au moment de la survenance de l'événement et au plus tard dans les quinze jours qui le précèdent ou le suivent.

Un ou deux jours supplémentaires pourront être accordés dans le cas d'un mariage ou d'un décès si les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 ou 600 km du lieu de résidence.

La durée des congés pour événements familiaux est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit aux congés annuels et pour les avantages liés à l'ancienneté.

À l'exception des congés liés à un décès et à une naissance, lorsque plusieurs jours de congés sont accordés, ils devront être pris consécutivement.

Ils sont décomptés en jours ouvrés ou ouvrables selon les pratiques appliquées en matière de congés payés par l'établissement auquel appartient le salarié bénéficiaire. »

Article 11

Absence pour maladie professionnelle ou non

Les points 1 et 2 de l'article 7.2.5 sont désormais rédigés comme suit :

« 1. Justification de l'absence

En cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, le salarié est tenu, sauf circonstances exceptionnelles :

– d'informer sa direction dans les vingt-quatre heures,
– de justifier de son incapacité de travail à compter du premier jour d'absence normalement travaillé par un certificat médical délivré par un médecin et adressé à la direction dans un délai maximum de quarante-huit heures. L'arrêt de travail devra également être systématiquement notifié à la CPAM dans un délai maximum de quarante-huit heures.

2. Incidence de l'absence pour maladie sur le contrat de travail

Pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée médicalement justifié, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié est considéré en congé de maladie.

L'employeur a la possibilité de faire procéder à tout contrôle durant l'arrêt de travail.

Si le congé maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse primaire d'assurance maladie, il ouvre droit à une indemnisation par l'employeur à condition que le salarié justifie d'une présence effective d'un an continu ou non selon les modalités suivantes :

– 1er arrêt : dès le premier jour d'absence (la condition du versement d'indemnités journalières n'est pas requise) ;
– 2e arrêt et suivants : dès le quatrième jour d'absence.

En cas d'hospitalisation, l'indemnisation intervient dès le premier jour d'absence.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées au premier jour de l'arrêt sur les douze mois consécutifs antérieurs. Le droit à indemnisation est déterminé, déduction faite des jours déjà indemnisés sur cette période de douze mois.

L'indemnisation de l'arrêt vise à garantir le salaire net que le salarié aurait perçu en travaillant. L'indemnisation vient en complément des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie et éventuellement par le régime de prévoyance.

Durant les trois premiers mois (quatre-vingt-dix jours au maximum), l'employeur prend à sa charge cette indemnisation, en complétant les indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie. L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités journalières dues par la caisse primaire d'assurance maladie.

À partir du 91e jour au plus tard, l'indemnisation au titre du régime de prévoyance intervient dans les conditions prévues au contrat d'assurance.

Durant une période de trois mois (du 91e au 180e jour), l'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse primaire d'assurance maladie ainsi que des indemnités dues par le régime de prévoyance.

Au-delà de cent quatre-vingts jours d'absence, le salarié a l'obligation de transmettre à sa direction les relevés d'indemnités journalières de la CPAM.

Le congé maladie se poursuit tant que la maladie demeure médicalement justifiée et, à l'issue de ce congé, le salarié apte à tenir son emploi est réintégré dans celui-ci ou un emploi similaire.

Pendant les six premiers mois du congé maladie, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un motif lié à la maladie, prolongée ou répétée, ne peut pas intervenir. La durée du congé maladie est prise en compte pour l'appréciation du droit à l'ancienneté dans l'établissement dans la limite de six mois, sans préjudice des dispositions de l'article 7.1.1. »

Les alinéas 1 et 2 du point 4 « Reclassement des salariés en cas d'inaptitude physique » de ce même article sont désormais rédigés comme suit :

« En cas d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

À l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, la Croix-Rouge française est tenue de procéder au reclassement de l'intéressé en son sein, en prenant en compte les préconisations du médecin du travail. »

Article 12

Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle

À l'article 7.2.6, les termes suivants du quatrième alinéa « sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités » sont supprimés.

Article 13

Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant

À l'article 7.2.10, les troisième et quatrième alinéas : « À l'issue du congé de maternité, la salariée en congé parental d'éducation a la faculté de demander, sur justification, une indemnité d'allaitement. Cette indemnité est égale à un demi-salaire net pendant les six premiers mois du congé parental d'éducation » sont supprimés.

À cet article 7.2.10, les troisième et quatrième alinéas nouveaux sont rédigés comme suit :

« La durée du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement dans une limite de deux ans pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. »

« Le salarié pourra bénéficier du maintien des garanties prévoyance et mutuelle santé pendant les six premiers mois du congé parental d'éducation, dans les conditions prévues aux articles 5.5.6 et 5.5.7. »

Article 14

Frais professionnels

La cinquième partie intitulée « ANNEXE – Avantages en nature et frais professionnels » est désormais rédigée comme suit :

Avantages en nature	Nourriture[1]	0,96 point par repas
	Logement	Dispositions réglementaires : barème d'évaluation forfaitaire déterminé en fonction des revenus et du plafond mensuel de la sécurité sociale
Frais professionnels	Repas[2] Hôtel[3] Transports Chemin de fer Avion	3 points 6 points Dépenses effectuées SNCF 2e classe Classe économique
	Véhicule personnel : – véhicule personnel – indemnité mensuelle complémentaire[4] – bicycle à moteur	 0,10 point/km 25,2 points[4] 0,03 point/km

[1] Le personnel de service d'hôtellerie et de restauration bénéficie d'un ou deux repas gratuits par jour travaillé.
[2] Le remboursement s'effectue au réel sur justificatifs, dans la limite du plafond indiqué.
[3] Le remboursement s'effectue au réel sur justificatifs, dans la limite du plafond indiqué.
[4] Cette indemnité est versée quelle que soit la puissance de la voiture personnelle utilisée et à condition d'avoir parcouru, dans le mois, plus de 1 500 kilomètres.

Article 15

Date d'application des articles du titre I

Les articles du présent titre I prendront effet le premier jour du mois suivant leur agrément au titre de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des dispositions ci-dessous :

Au 1er janvier 2014, entreront en vigueur :

– les dispositions relatives à la prime de fin d'année prévues à l'article 3 du présent titre révisant l'article 4.2.5 de la convention collective de la Croix-Rouge française ;
– les dispositions relatives à l'astreinte prévues à l'article 6 du présent titre révisant l'article 6.3.2 de la convention collective de la Croix-Rouge française ;
– les dispositions relatives aux jours fériés prévues à l'article 9 du présent titre révisant l'article 7.1.6 de la convention collective de la Croix-Rouge française.

Au 1er juin 2014, entreront en vigueur :

– les dispositions relatives à la durée de congés payés et l'incidence des absences prévues à l'article 7 du présent titre révisant l'article 7.1.1 de la convention collective de la Croix-Rouge française ;
– les dispositions relatives au report des congés payés prévues à l'article 8 du présent titre révisant l'article 7.1.4 de la convention collective de la Croix-Rouge française.

Au 1er décembre 2014 : les dispositions relatives au montant de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite prévues à l'article 5 du présent titre révisant l'article 5.5.3 de la convention collective de la Croix-Rouge française.

Article 15.1

Mesures transitoires concernant l'indemnité d'allaitement

Il a été convenu des mesures transitoires ci-dessous afin d'appliquer de manière progressive la suppression de l'indemnité d'allaitement.

Ainsi, à titre provisoire et par dérogation, les salariées adressant leur demande avant le 30 novembre 2013 (cachet de la poste faisant foi) pourront bénéficier d'une indemnité d'allaitement, égale à un demi-salaire net pendant les six premiers mois du congé parental d'éducation. Elles devront faire une demande écrite auprès de leur hiérarchie qui devra être accompagnée d'un justificatif attestant de l'allaitement.

Les salariées adressant leur demande entre le 1er décembre 2013 et au plus tard le 31 décembre 2014 (cachet de la poste faisant foi) pourront bénéficier d'une indemnité d'allaitement qui sera égale à un demi-salaire net mensuel, plafonnée à 50 % du SMIC net proratisé au temps de travail, pendant les trois premiers mois du congé parental d'éducation. Elles devront faire une demande écrite auprès de leur hiérarchie qui devra être accompagnée d'un justificatif attestant de l'allaitement.

En tout état de cause, cette dérogation est temporaire et elle s'éteindra automatiquement. En conséquence, toutes les demandes reçues à compter du 1er janvier 2015 ne seront plus recevables.

MESURES TRANSITOIRES		
Date de la demande	Montant de l'indemnité d'allaitement	Conditions à remplir
Avant le 30 novembre 2013	Demi-salaire net pendant les six premiers mois du congé parental d'éducation.	Demande écrite de la salariée, avec justificatif médical attestant de l'allaitement.
Entre le 1er décembre 2013 et le 31 décembre 2014	Demi-salaire net mensuel, plafonné à 50 % du SMIC net proratisé au temps de travail, pendant les trois premiers mois du congé parental d'éducation.	Demande écrite de la salariée, avec justificatif médical attestant de l'allaitement.

Article 16

Suivi des articles du titre Ier

La commission paritaire de négociation définie à l'article 2.1.1 de la convention collective nationale de la Croix-Rouge française est chargée du suivi de la mise en œuvre des articles du présent titre I.

La commission paritaire de négociation se réunira une fois par an, et ce pendant trois ans après l'entrée en vigueur des articles du titre Ier, pour faire le bilan de leur application.

Ce rôle spécifique de la commission paritaire nationale de négociation ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes instances paritaires conventionnelles concernées par le titre Ier.

TITRE II

Dispositions relatives à l'accord de méthode

Préambule

La Croix-Rouge française et les organisations syndicales représentatives au niveau national ont accepté de permettre à certains salariés d'établissements, définis par l'accord d'expérimentation, de travailler selon une durée maximale de travail de douze heures par jour, par dérogation aux articles 6.1.1 et 6.1.2 de la convention collective nationale de la Croix-Rouge française de 2003, et par dérogation à l'article L.3121-34 du code du travail dans le cadre des dispositions de l'article D. 3121-19 du code du travail.

Dans cette optique, un accord relatif à l'expérimentation de ce mode d'aménagement du temps de travail sera conclu au sein de la Croix-Rouge française en vue de réviser les articles 6.1.1 et 6.1.2 de la convention collective nationale de la Croix-Rouge française de 2003.

Le présent accord de méthode vise à fixer un cadre à la négociation de l'accord d'expérimentation en déterminant les modalités de celle-ci.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet du présent avenant

Les parties au présent accord actent qu'un accord relatif à l'expérimentation du travail en douze heures s'avère nécessaire au sein de la Croix-Rouge française. Elle permettra d'évaluer l'amélioration de notre organisation et de connaître les réponses à apporter aux besoins de l'activité et des bénéficiaires.

Le présent avenant vise à fixer les modalités de la négociation dudit accord.

Article 2

Calendrier et organisation de la négociation de l'accord d'expérimentation

Les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national seront convoquées dans un délai de trois mois à compter de la date de signature du présent avenant.

Les parties à la négociation se fixent comme objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord relatif à l'expérimentation de la durée du travail quotidienne de douze heures durant le premier semestre 2014.

Les institutions représentatives du personnel compétentes (comité central d'entreprise, le[s] comité[s] d'établissement, les CHSCT) entrant dans le champ d'application de l'accord-cadre seront informées et consultées sur ce projet d'accord.

Article 3

Contenu de la négociation de l'accord d'expérimentation

Après une phase d'étude préalable, les négociations porteront notamment sur :

1. La description des enjeux liés à l'objet de l'expérimentation et l'indication des objectifs poursuivis, l'analyse des risques organisationnels ou humains, l'examen des situations de travail existantes qui seront impactées par le déroulement de l'expérimentation.

2. La limitation du périmètre de l'expérimentation (filière, établissement, fonction concernée…)

Les parties s'entendent d'ores et déjà pour limiter le périmètre de l'expérimentation de ce mode d'aménagement du temps de travail.

En ce sens, seuls vingt établissements de la Croix-Rouge française au maximum pourront mettre en place de manière expérimentale une amplitude de la journée de travail et une durée du travail maximale quotidienne de douze heures.

Les établissements concernés par l'accord d'expérimentation devront avoir un effectif supérieur à trente-cinq salariés.

Les professions concernées par le champ d'application de l'accord d'expérimentation seront détaillées dans le corps de l'accord-cadre tel qu'il sera ultérieurement négocié avec les partenaires sociaux.

3. La durée de l'accord :

Les parties s'entendent d'ores et déjà à fixer la durée de l'accord d'expérimentation qui ne pourra être supérieure à deux ans.

4. La protection des salariés :

Dans un souci d'attention des salariés, les parties s'entendent d'ores et déjà afin de prévoir des modalités de mise en place de l'expérimentation et de protection des salariés qui seront notamment constituées par :

– la mise en place de conditions de travail spécifiques (ex. : pauses, mise à disposition de salles aménagées...) ;
– la prise en compte de la pénibilité ;
– la mise en place de visites médicales supplémentaires pour les salariés concernés ;
– la mise en place de dispositions spécifiques pour les seniors.

5. Les modalités d'encadrement et/ou de contrôle de la mise en œuvre de cette expérimentation au sein des établissements par les partenaires sociaux, et notamment :

– des modalités de consultation des IRP locales ;
– le rôle de la CPN.

6. Les conditions de suivi de l'expérimentation :

– la mise en place d'un groupe de suivi de l'accord et du rythme de ses réunions ;
– la participation d'un organisme spécialisé impartial pour apporter à la direction et aux partenaires sociaux toutes les informations, expertises et savoir-faire en la matière.

7. Les suites possibles à donner à l'expérimentation : pérennisation de la solution testée (l'adaptation ou la prorogation de l'expérimentation devra s'opérer par la négociation d'un avenant à l'accord d'expérimentation initial), arrêt de l'expérimentation. Toutes les organisations syndicales seront invitées à une nouvelle négociation.

8. La consultation des institutions représentatives du personnel des établissements concernés par la mise en place de l'expérimentation.

TITRE III

Dispositions finales

Article 1er

Interprétation du présent avenant

En cas de litige relatif à l'application de cet avenant de révision ou son interprétation, celui-ci relève de la compétence de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui devra être saisie dans les conditions prévues à l'article 2.1.2 de la convention collective nationale de la Croix-Rouge française.

Article 2

Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent avenant sera notifié à chacun des signataires.

Après notification aux signataires et après expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera notifié par la direction en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) auprès de la DIRECCTE de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 8 octobre 2013.

La Croix-Rouge française :
Le directeur des ressources
et des relations humaines,
P. Cafiero
Signataire

La Fédération nationale des syndicats
des services de santé
et services sociaux CFDT
Signataire

La Fédération CFTC santé et sociaux
Signataire

La Fédération de la santé,
de la médecine et de l'action sociale
CFE-CGC
Signataire

La Fédération de la santé
et de l'action sociale CGT
Non signataire

La Fédération des services publics
et de santé FO
Non signataire