

### ***ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF***

---

*Mise en œuvre de la création d'emplois par  
l'aménagement et la réduction du temps de travail*

*Accord de branche signé le 1er avril 1999*

---

#### **PRÉAMBULE**

---

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu de la diversité des situations et de la pluralité des spécialités, il est convenu de considérer les dispositions ci-dessous comme un accord cadre dont la mise en œuvre nécessite un engagement volontaire des entreprises.

Les négociations sur la réduction du temps de travail s'inscrivent dans une logique à trois niveaux : branche, convention collective nationale, entreprise.

En conséquence, l'accord de branche doit respecter le principe de subsidiarité qui implique que ne soient négociés au niveau de la branche que les éléments qui relèvent de sa compétence.

Les dispositions conventionnelles et, ou, d'entreprise devront respecter celles du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent leurs objectifs :

1. maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers dans un souci d'amélioration de la qualité ;
2. inscrire l'effort national en faveur de l'emploi dans le respect des missions premières des institutions au bénéfice des usagers ;

3. intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail sous toutes leurs formes dans le même souci de privilégier le service rendu ;
4. permettre aux établissements et services de poursuivre un développement tenant compte à la fois de leur spécificité, de l'amélioration des soins, de l'accueil, ainsi que des aspirations du personnel ;
5. créer des emplois qualifiés correspondants par le développement d'actions de formation, dans le cadre des orientations du projet d'établissement.

---

### CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

#### **Article 1. Champ d'application**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

**80.1Z - Enseignement primaire** : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

**80.2A - Enseignement secondaire général** : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.

**80.2C - Enseignement secondaire technique ou professionnel**: enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.

**80.3Z - Enseignement supérieur** [et]

**80.4Z - Formations permanentes et autres activités d'enseignement**

*(établissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et ou, pluriprofessionnelles initiale, supérieure ou continue et ; ou, de contribuer à la recherche et à l'animation...)*

### **80.4C - Formations des adultes et formation continue [et]**

### **80.4D - Autres enseignements**

*(Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette classe comprend les I.F.S. I. : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les I. R.T.S. : instituts régionaux en travail social).*

### **85.1A - Activités hospitalières :**

- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour ;
- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine ;
- les activités de blocs opératoires mobiles ;
- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du Code de la santé publique.

### **85.1C - Pratique médicale :**

- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens ;
- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie ;
- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques).

**85.1 E - Pratiques dentaires :** les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.

**85.1G - Activités des auxiliaires médicaux :** les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.

### **85.1 L - Centres de collecte et banques d'organes :**

- les activités des banques de spermes ou d'organes ;

- les lactariums ;
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.

**85.3A - Accueil des enfants handicapés :** l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.

**85.3E - Accueil des enfants en difficulté :**

- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté ;
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse ;
- l'hébergement en famille d'accueil ;
- les activités des maisons maternelles.

**85.3C - Accueil des adultes handicapés :** l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.

**85.3D - Accueil des personnes âgées :**

- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-foyers, résidences temporaires, résidences expérimentales ;
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.

**85.3E - Autres hébergements sociaux :**

- l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc.

**85.3G - Crèches et garderies d'enfants :** activités des crèches, garderies et haltes-garderies.

**85.3H - Aide par le travail, ateliers protégés :**

- les activités des centres d'aide par le travail 1er avril 1999 (C.A.T), les [des] centres de rééducation professionnelle (C.R.P) et des ateliers protégés ;
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.

### **85.3K - Autres formes d'action sociale :**

- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée ;
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles ;
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées ;
- les services de tutelle.

**91.3E - Organisations associatives N.C.A. :** les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

**93.0K - Activités thermales et de thalassothérapie :** soins thermaux et de thalassothérapie.

**24.4A - Fabrication de produits pharmaceutiques de base :** la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

Il est précisé que ce champ englobe :

1. l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile ;
2. les sièges sociaux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions et accords collectifs nationaux.

### **Article 2 - Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'opère dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 suivant les modalités définies dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **Article 3 - Création d'emplois**

La réduction du temps de travail s'accompagne de création d'emplois dont le nombre et la nature permettent le maintien et l'amélioration :

- de la qualité du service rendu aux usagers ;
- des conditions de travail du personnel.

Les conditions de mise en œuvre du présent article font l'objet de dispositions intégrées dans les conventions collectives relevant de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

### **Article 4 - Maintien de l'emploi**

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements pour motif économique.

---

## **CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

---

### **Article 5 - Durée hebdomadaire**

La durée du travail, conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, est fixée à 35 heures au plus et au plus tard à compter du 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

### **Article 6 - Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers ; pour le secteur sanitaire, cette disposition concerne tous les personnels.

Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées ou des demi-journées de repos prises par moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

### **Article 7 - Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des usagers.

### **Article 8 - Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs.

### **Article 9 - Heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur majoré dans les conditions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer ce contingent d'heures supplémentaires annuelles lors de la réunion prévue à l'article 30 du présent accord.

---

## CHAPITRE 3

### DÉCOMPTE ET RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

Le décompte et la répartition du temps de travail peuvent être :

- hebdomadaire ;
- par quatorzaine ;
- par cycle de plusieurs semaines ;
- surtout ou partie de l'année.

#### **Article 10 - Décompte des heures de travail par cycle**

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

#### **Article 11 - Modulation du temps de travail**

##### **Préambule**

Le recours à la modulation répond aux besoins des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale connaissant des variations d'activité liées



à la continuité de prise en charge des personnes et aux rythmes de fonctionnement des établissements.

### **11.1. Définition et principe**

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans le cadre juridique de l'article L. 212-8.II du Code du travail.

La modulation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail en fonction des variations d'activité, de telle sorte que, calculé sur l'année, l'horaire moyen soit égal à 35 heures par compensation entre les périodes de forte et de faible activité.

Les heures de travail comprises entre la durée légale du travail et le plafond hebdomadaire défini à l'article 11.4.2 ne constituent pas des heures supplémentaires. De ce fait, elles n'entraînent ni majoration de salaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre.

### **11.2. Modalités d'application aux salariés**

#### *11.2.1. Détermination des salariés concernés*

La modulation des horaires peut s'appliquer à tout ou partie du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

#### *11.2.2. Salariés sous contrat à durée déterminée (C.C.D.)*

Les salariés sous C.C.D. peuvent avoir un horaire modulé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est modulé est inférieure à un an, la régularisation visée à l'article 11.6.3 est effectuée au terme du contrat.

#### *11.2.3. Organisation du temps de travail du personnel d'encadrement*

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures de modulation du temps de travail.

### **11.3. Périodes de modulation**

Chaque période de modulation est égale à tout ou fraction de 12 mois consécutifs. Elle s'apprécie soit sur l'année civile soit sur toute autre période de 12 mois.

## **11.4. Durée de travail**

### *11.4.1. Durée moyenne de travail*

La durée moyenne de travail pendant la période de modulation est égale à 35 heures hebdomadaires.

Cette durée peut être fixée en deçà par accord collectif.

### *11.4.2. Amplitude de la modulation*

L'horaire collectif de travail ne peut pas dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur 4 semaines consécutives ni être inférieur à 21 heures.

## **11.5. Mise en place de la modulation**

### *11.5.1. Élaboration du projet de modulation du temps de travail*

La mise en œuvre de la modulation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime de modulation.

### *11.5.2. Programme annuel de modulation*

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également les variations, éventuellement prévues, de la répartition des jours de travail dans la semaine.

La programmation de la modulation fait l'objet d'une planification mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

La modulation d'horaires fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans chaque service concerné.

### *11.5.3. Délai de prévenance*

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de modulation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

## **11.6. Rémunération**

### *11.6.1. Lissage des rémunérations*

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 44 heures par semaine ou de 44 heures sur 4 semaines consécutives.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et les absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

### *11.6.2. Vérification individualisée*

Tous les mois, l'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-18 du Code du travail et suivants.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur de remplacement visé à l'article 9.

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie, pour chaque salariés, que les heures ouvrant droit à rémunération ont été payées, que le volume

d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré et que la moyenne de l'horaire hebdomadaire retenu a été respectée.

Si tel n'est pas le cas, chaque heure effectuée au-delà de la moyenne hebdomadaire retenue ouvre droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos de 50 % pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

### *11.6.3. Entrée ou sortie en cours de période de modulation*

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation et qu'il n'a pas pu bénéficier des mesures de compensation dans leur ensemble, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

## **11.7. Contreparties à la modulation**

L'employeur outre la réduction du temps de travail définie à l'article 11.1, doit mettre en œuvre au moins une des contreparties suivantes :

- repos compensateur de 130 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires (110 heures) ;
- choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs.

D'autres contreparties peuvent être mises en œuvre par accord collectif notamment :

- maintien ou accroissement de l'emploi ;
- réduction supplémentaire de la durée du travail.

### **11.8. Chômage partiel**

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

### **11.9. Accord d'adaptation**

Le régime de modulation institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

## **Article 12 - Annualisation du temps de travail**

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent recourir à l'annualisation du temps de travail accompagnée de la réduction de la durée du travail des salariés concernés.

L'annualisation est adaptée pour améliorer l'emploi au niveau de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, pour améliorer le fonctionnement des entreprises, la qualité du service rendu aux usagers et accroître le confort des salariés du fait de la baisse du temps de travail.

### **12.1. Mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail**

La mise en œuvre de l'annualisation instituée par le présent accord fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, s'ils existent, en vue d'aboutir à un accord collectif.

Dans le cas où la négociation n'aboutit pas, l'employeur procède à la mise en place de l'annualisation dans les conditions définies par le présent accord après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur indique notamment :

- les personnels concernés par la mesure ;
- la période d'annualisation et la programmation indicative ;
- les modalités de rémunération découlant de l'annualisation.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur porte les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du régime d'annualisation.

### **12.2. Programmation**

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité prévues par l'employeur.

La programmation est soumise à consultation du comité d'entreprise ou à défaut, s'ils existent, des délégués du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés par voie d'affichage 15 jours calendaires avant son application.

### **12.3. Délai de prévenance**

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit. Ces modalités d'interventions urgentes sont définies après consultation des représentants du personnel.

### **12.4. Limites maximales et répartition des horaires**

L'horaire collectif de travail ne peut dépasser 44 heures par semaine travaillée ou 44 heures sur quatre semaines consécutives, ni être inférieur à 21 heures.

Dans le cadre des variations d'horaires, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail des salariés dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

### **12.5. Durée du travail**

#### *12.5.1. Durée moyenne de travail annualisé*

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif pendant la période d'an-

nualisation est fixée à 35 heures. Toutefois, un accord collectif peut prévoir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures.

### *12.5.2. Périodes de variation des horaires*

L'employeur peut décider de faire varier les horaires autour de la moyenne hebdomadaire définie à l'article 12.5.1 pratiquée dans l'entreprise, pendant 12 mois consécutifs.

Il peut aussi décider de faire varier les horaires autour de cette même moyenne pendant une partie de l'année au cours d'une ou plusieurs périodes prédéterminées.

### **12.6. Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'annualisation est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif appliqué.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

### **12.7. Heures excédentaires sur la période de décompte**

Dans le cas où la durée moyenne de travail annualisé définie à l'article 12.5.1 a été dépassée, seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-5 du Code du travail. Le paiement de ces heures excédentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent tel que prévu à l'article 9.

Les heures effectuées au-delà du plafond hebdomadaire sont assujetties aux dispositions législatives ou conventionnelles relatives aux heures supplémentaires. Elles font l'objet d'un paiement mensuel ou d'un repos compensateur.

### **12.8. Personnel d'encadrement**

Les cadres qui effectuent des horaires préalablement définis sont visés par les mesures d'annualisation du temps de travail.

### **12.9. Salariés sous C. D. D.**

Les salariés sous C.D.D. ont un horaire annualisé comme les autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement où ils sont affectés. Dans l'hypothèse d'un lissage de la rémunération, lorsque la durée du contrat du salarié dont l'horaire est annualisé est inférieure à la période d'annualisation, la régularisation visée à l'article 12.6 est effectuée au terme du contrat.

### **12.10. Recours au chômage partiel**

En cours d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible si le plancher hebdomadaire ne peut être respecté par l'entreprise. Il intervient dans le cadre des dispositions légales.

### **12.11. Accord d'adaptation**

Le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord peut être adapté par un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, sous réserve que cet accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national.

## **Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

En application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail peut être aménagée par accord collectif sous forme de jours de repos.

- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 39 heures, celui-ci peut prétendre à 23 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 38 heures, celui-ci peut prétendre à 18 jours ouvrés de repos supplémentaires.



- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 37 heures, celui-ci peut prétendre à 12 jours ouvrés de repos supplémentaires.
- Si l'horaire hebdomadaire du salarié est fixé à 36 heures, celui-ci peut prétendre à 6 jours ouvrés de repos supplémentaires.

La variation de l'horaire de travail du fait de la prise de ces jours de repos n'entraîne pas de variation corrélative de la rémunération lissée sur l'année.

Ces jours de repos peuvent être attribués par semaine, par quinzaine, mensuellement ou selon un calendrier qui permet d'en faire bénéficier le salarié par semaine(s) de congés ou octroi de jours étalés dans le temps.

L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prise des congés. La moitié des jours de repos ainsi acquis peut être prise au choix du salarié sauf raison impérieuse de service. L'employeur ne peut opposer plus de 2 refus consécutifs au salarié sur une période de 12 mois à compter de la première demande. En toute hypothèse, le salarié informe l'employeur de ses intentions par écrit au moins un mois à l'avance ; l'employeur devant répondre dans un délai de 15 jours.

La moitié des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail peut alimenter un compte épargne-temps. Ils doivent être utilisés dans les 4 ans qui suivent l'ouverture des droits.

Lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par le bénéfice de jours de repos, les périodes non travaillées, quel qu'en soit le motif, ne donnent pas droit à l'octroi de jours de repos.

---

### **CHAPITRE 4 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

---

#### **Article 14 - Dispositions spécifiques aux cadres**

Les cadres soumis à la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise sont concernés par les mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail.

## **Article 15 - Salariés a temps partiel**

### **15.1. Heures complémentaires**

Afin d'assurer le bon fonctionnement des entreprises relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du Code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à un tiers de la durée prévue au contrat.

### **15.2. Délai de prévenance**

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

### **15.3. Garanties individuelles**

- ▶ **Égalité des droits** : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.
- ▶ **Rémunération** : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.
- ▶ **Période minimale de travail continu** : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à deux heures. Toutefois, elle est d'une heure pour les personnels enseignants.

### **15.4. Interruption d'activité**

- ▶ **Nombre** : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieure à 2.
- ▶ **Durée** : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

### **15.5. Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité**

L'amplitude de la journée de travail est limitée à onze heures.

### **15.6. Temps partiel annualisé choisi**

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L. 322-12 du Code du travail demeure ouvert lorsque le temps partiel annualisé résulte de l'application dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les modalités et les garanties suivant lesquelles le travail à temps partiel est pratiqué à la demande du salarié.

---

## **CHAPITRE 5 COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

---

### **Article 16 - Ouverture et tenue du compte**

Le compte épargne-temps (C.E.T.) a pour finalité de permettre à tout salarié d'épargner un élément de salaire et, ou, de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation de longue durée ou anticiper la fin de carrière.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps. Le mode d'alimentation du compte épargne-temps est choisi par chaque salarié pour une période de 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour la période suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. Il est tenu un compte individuel qui est communiqué annuellement au salarié.

La mise en place du compte épargne-temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

## **Article 17 - Alimentation**

Chaque salarié peut affecter à son compte

1° - au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, au plus la moitié des jours de repos acquis qui doivent être pris dans les 4 ans ;

- le report des congés payés annuels en sus des 24 jours ouvrables prévus à l'article L. 122-32-25 du Code du travail.

2° En accord avec l'employeur :

- le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;

- les congés conventionnels supplémentaires.

Ce compte peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an cette limite ne s'applique pas pour les cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur ; ni pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

## **Article 18 - Conversion des primes en temps**

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au C.E.T. proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{horaire mensuel contractuel} \times \text{somme due}}{\text{salaire mensuel}} = \text{temps de repos}$$

## **Article 19 - Utilisation du compte**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;

- des congés de fin de carrière ;

- tout ou partie de congés pour convenance personnelle. La durée du congé pris à ce titre ne peut être inférieure à un mois et supérieure à 11 mois

sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois à l'avance pour les congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

### **Article 20 - Situation du salarié pendant le congé**

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles, autres que celles liées à la fourniture du travail, subsistent sauf dispositions législatives contraires.

### **Article 21 - Gestion financière du C.E.T.**

La gestion financière du C.E.T. est confiée à une caisse paritaire nationale.

### **Article 22 - Fin du congé et cessation du C.E.T.**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du C.E.T. Une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour les congés non encore pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au C.E.T. par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

### **Article 23 - Renonciation au C.E.T.**

Le salarié peut renoncer au C.E.T. La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos acquis.

### **Article 24 - Transmission du C.E.T.**

La transmission du C.E.T., annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modifications de la situation de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du Code du travail.

---

## **CHAPITRE 6 MANDATEMENT SYNDICAL**

---

### **Article 25 - Mise en œuvre du mandatement**

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la négociation peut s'engager avec un salarié mandaté dans les conditions fixées par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Ces accords peuvent également être conclus au niveau de l'établissement par délégation de l'employeur.

Les organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau national, peuvent expressément mandater des salariés de l'entreprise, pour négocier en leur nom des accords collectifs.

#### **25.1. Salariés mandatés**

Les salariés ainsi mandatés sont tonus au devoir de discrétion.

Par une lettre de mission au salarié mandaté, l'organisation mandataire doit préciser l'objet de la négociation, les positions qu'elle entend voir négocier ; les conditions de contrôle de l'exercice du mandat, les conditions d'acceptation de signature en son nom.

Le mandat prend fin dès que l'accord est conclu. Toutefois, l'organisation mandataire et l'employeur peuvent convenir des conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut intervenir dans l'application de l'accord. Cet accord des parties fait l'objet d'un écrit.

Une copie de chacun des accords qui viendraient à être conclus sera transmise à l'organisation mandataire avant dépôt auprès de la direction départementale

du travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

L'accord conclu ne peut de surcroît entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail conformément au droit commun (article L. 132-10 du Code du travail).

### **25.2. Temps affecté aux salariés mandatés**

Pour mener à bien son mandat, le salarié mandaté pour conclure un accord bénéficie de temps de délégation d'un minimum de 4 heures par mois pour les entreprises ou établissements comptant moins de 10 salariés, 8 heures de 10 à 50 salariés et de 10 heures au-delà.

Les salariés mandatés pour conclure un accord bénéficient de la protection (article L. 412-18 du Code du travail) applicable aux délégués et anciens délégués syndicaux pendant une période d'un an après la date de conclusion de l'accord collectif ou, s'il y a lieu, de celle du constat d'échec de la négociation.

---

## **CHAPITRE 7 MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

---

### **Article 26 - Suivi de l'accord**

Une commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche, composée des représentants de l'organisation patronale et des organisations syndicales signataires du présent accord, est instituée dès que seront parus les arrêtés d'agrément et d'extension. Un règlement intérieur est négocié pour fixer les conditions d'exercice de ce suivi.

### **Article 27 - Commission d'interprétation**

Il est créé une commission spécifique d'interprétation composée des organisations syndicales signataires du présent accord.

### **Article 28 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975.

### **Article 29 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 30 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours du second semestre 2002.

### **Article 31 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 32 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée



par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 33 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

L'U.N.I.F.E.D.

Les organisations syndicales

- C.F.D.T. Santé-sociaux
- Fédération française santé  
et action sociale C.F.E.-C.G.C.