

ACCORD DU 23 AVRIL 2015 ET SON AVENANT N° 1

Relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Agréé

Arrêté du 31/07/2015
J.O. du 18/08/2015

Étendu

Arrêté du 04/02/2016
J.O. du 17/02/2016

Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L.2135-7 du Code du travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès, et qui prévoit la pesée de l'audience des organisations syndicales à échéance quadriennale.

Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, dans le cadre des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales du secteur privé à but non lucratif.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants.

Article 2 – Conditions de la mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une entreprise ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur d'activité sanitaire, social et médico-social par l'arrêté en cours de validité fixant le taux de représentativité.

La convention est signée par le représentant légal desdites fédérations nationales.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 3 – Nombre de représentants et répartition

La répartition des 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales de salariés représentatives est réalisée proportionnellement au pourcentage de représentativité de chacune de ces organisations syndicales de salariés (arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur) tel que fixé par l'arrêté en cours de validité.

A l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales dans la branche, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4 – Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 2 du présent accord (sauf accord sur une date différente fixée par la convention tripartite).

Article 5 – Dispositions finales

Article 5.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 – 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 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 d'un 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 5.3 – 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 réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L.2261-10 du code du travail.

Article 5.4 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 5.5 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5.6 – Extension

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

Article 5.7 – Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fais à Paris, le 23 avril 2015

ANNEXE - MODELE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Entre :

- Organisation Syndicale
représentée par , ayant délégation d'une part,

et :

- L'entreprise ; entreprise ...
représentée par , ayant délégation d'autre part

et :

- Le salarié M. (ou Mme)

est conclue la convention de mise à disposition suivante :

Article 1^{er} – Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, prévues par l'accord de branche du, agréé par arrêté du, et étendu, par arrêté duil est convenu la mise à disposition à temps de Madame ou Monsieur, salarié(e) de l'Entreprise au profit de la Fédération à compter du

Article 2 – Durée et conditions

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de éventuellement renouvelable par tacite reconduction.

Compte tenu de cette situation, les parties conviennent qu'une liberté d'action est laissée à Madame (Monsieur) sur l'organisation de son temps de travail pour la Fédération et qu'il n'est pas possible pour l'entreprise (l'entreprise) de contrôler les horaires de travail de l'intéressé(e) dans le cadre de cette mise à disposition.

En contrepartie, Madame (Monsieur)fait de son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'entreprise (entreprise).

Article 3 – Rémunération

L'Entreprise d'origine assurera le maintien de la rémunération du salarié-e. Cette rémunération intègre son salaire de base ainsi que l'ensemble des éléments variables lissés sur l'année, le cas échéant, qu'il aurait dû percevoir en poste.

Article 4 – Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'Entreprise d'origine.

Article 5 – Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération notamment ceux générés par le transport de - de son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6 – Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé(e) continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'Entreprise d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à l'appartenance à l'entreprise....., de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de formation professionnelle continue, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes dispositions concernant la maladie, les accidents du travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'entreprise et tous les droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 – Obligations de l'Entreprise d'origine

L'Entreprise garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'Entreprise d'origine.

Article 7 bis – Valorisation du parcours professionnel (en lien avec la loi sur la modernisation du dialogue social)

Dans le cadre de son mandat syndical, l'intéressé bénéficiera de l'entretien professionnel prévu à l'article xxx tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des 6 ans pour faire notamment le bilan des compétences acquises au cours du mandat, et des modalités de valorisation de l'expérience acquise ainsi que sur son évolution salariale.

Article 8 – Obligations de la Fédération

La Fédération s'engage à informer immédiatement l'Entreprise de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9 – Terme de la convention

La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié , sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

Le salarié-e sera réintégré en priorité dans l'établissement d'origine, à l'emploi occupé avant la mise à disposition tel que dénommé dans ses XXX derniers bulletins de salaire, ou à défaut à un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ou à un poste, en accord avec l'intéressé, prenant en compte ses compétences professionnelles acquises durant son mandat de permanent syndical.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

Avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015
de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

Article 1 - Répartition du nombre de représentants

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 04 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, et au vu de l'arrêté de représentativité du 27 décembre 2013 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, le nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

- **Fédération des services de santé et services sociaux CFDT**

10 ETP dans le secteur sanitaire

10 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération CFTC santé et sociaux**

1,5 ETP dans le secteur sanitaire

1,5 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC**

1 ETP dans le secteur sanitaire

1 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Fédération Santé et action sociale CGT**

9 ETP dans le secteur sanitaire

9 ETP dans le secteur social et médico-social

- **Force Ouvrière**

4 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière

4 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière

- **Fédération SUD Santé-sociaux**

2,5 ETP dans le secteur sanitaire

2,5 ETP dans le secteur social et médico-social

Article 2 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 3 – Agrément

Le présent avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 – Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 en vue de les rendre accessibles à toutes entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 5 – Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles et de son extension. Il prendra effet après son agrément et son extension, au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant n° 1 à l'accord du 23 04 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Fais à Paris, le 23 avril 2015