

CROIX-ROUGE FRANCAISE

CONVENTION COLLECTIVE

La présente Convention qui constitue la version valable pour l'ensemble du personnel et actualisée de la Convention Collective du 15 Juillet 1952 et de ses avenants est conclue entre :

LA CROIX-ROUGE FRANCAISE
17, rue Quentin-Bauchart
75008 PARIS

d'une part,
et

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS CHRETIENS DES SERVICES
DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX " C.F.T.C. " "
13, rue des Ecluses Saint-Martin - 75483 PARIS CEDEX 10

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DES SERVICES DE SANTE
ET SERVICES SOCIAUX " C.F.D.T. " "
47-49, avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS

LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT " C.G.C. " "
39, rue Victor Massé - 75009 PARIS

LA FEDERATION DES SERVICES PUBLICS ET DE SANTE " F.O. " "
153-155, rue de Rome - 75017 PARIS

d'autre part

TABLE DES MATIERES

TITRE 1. REGLES GENERALES

Article 1.1	Champ d'application
Article 1.2	Dénonciation
Article 1.3	Durée
Article 1.4	Révision
Article 1.5	Avantage acquis
Article 1.6	Dépôt et publicité
Article 1.7	Date d'application

TITRE 2. DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'EXPRESSION

Article 2.1	Principes généraux
Article 2.2	Activités syndicales
Article 2.3	Délégués Syndicaux Centraux
Article 2.4	Délégués Syndicaux d'Etablissement
Article 2.5	Crédit mensuel d'heures
Article 2.6	Absences pour raisons syndicales
Article 2.7	Congé d'éducation ouvrière
Article 2.8	Situation du personnel en cessation de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical
Article 2.9	Contentieux
Article 2.10	Droit d'expression des salariés
Article 2.11	Négociation collective

TITRE 3. DELEGUES DU PERSONNEL, CONSEIL D'ETABLISSEMENT, COMITE D'ETABLISSEMENT, COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, COMITE CENTRAL OBLIGATOIRES ET DES D'ENTREPRISE, COMMISSIONS

Article 3.1	Délégués du personnel : mise en place, élection, heures de délégation
Article 3.2	Comité d'Etablissement
Article 3.3	Délégués du Personnel ; Attributions et pouvoirs
Article 3.4	Conseil d'Etablissement
Article 3.5	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : C.H.S.C.T.
Article 3.6	Comité Central d'Entreprise
Article 3.7	Commissions du Comité Central d'Entreprise
Article 3.8	Représentant Syndical au C.C.E.
Article 3.9	Information des représentants du personnel (rapprocher des articles 3.2, 3.3 et 3.4).

TITRE 4. MODE ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT

- Article 4.1 Recrutement
- Article 4.2 Embauche
- Article 4.3 Visite médicale
- Article 4.4
- Article 4.5
- Article 4.6 Période d'essai
- Article 4.7 Mutation (mobilité du personnel)
- Article 4.8 Catégories de personnel

TITRE 5.

- Article 5.1 Appointements et barèmes
- Article 5.2 Ancienneté
- Article 5.3 Classification ; Catégories et groupes
- Article 5.4 Modification des appointements liée à l'entrée en vigueur de la Convention Collective
- Article 5.5 Indemnités, primes et avantages spéciaux
- Article 5.6 Changement de catégorie temporaire
- Article 5.7 Bulletins de salaire

TITRE 6. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Article 6.1 Durée du travail (en référence aux dispositions de l'article 2.11 de la Convention Collective)
- Article 6.2 Durée et conditions de travail concernant les établissements d'enfants et d'adolescents, avec ou sans hébergement, les centres d'aide par le travail (C.A.T.), les foyers d'hébergement
- Article 6.3 Cumul d'emploi

TITRE 7. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES DE PERMANENCE

- Article 7.1 Heures supplémentaires
- Article 7.2 Heures de permanence

TITRE 8. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES DE PERMANENCE CONCERNANT LES ETABLISSEMENTS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS DU SECTEUR DE L'ENFANCE INADAPTEE AVEC ET SANS HEBERGEMENT, LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (CAT) ET LES FOYERS D'HEBERGEMENT

- Article 8.1 Heures supplémentaires
- Article 8.2 Heures de permanence (surveillance de nuit)

TITRE 9. DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS(TRICES) AMBULANCIERS(IERES)

- Article 9.1 Activités
- Article 9.2 Organisation du travail
- Article 9.3 Durée du travail
- Article 9.4 Repos hebdomadaire
- Article 9.5 Rémunération
- Article 9.6 Reconversion

TITRE 10. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MENSUEL

- Article 10.1 Définition
- Article 10.2
- Article 10.3 Rémunération
- Article 10.4 Période minimale de travail et interruption d'activité
- Article 10.5 Heures complémentaires
- Article 10.6
- Article 10.7
- Article 10.8 Application des dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble des employés à temps partiel salariés
- Article 10.9 Garanties individuelles
- Article 10.10 Garanties collectives
- Article 10.11

TITRE 11. TRAVAIL DE NUIT DANS LES ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET LES ETABLISSEMENTS MEDICALISES POUR PERSONNES AGEES

TITRE 12. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12.1 Suspension du contrat de travail

TITRE 13. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 13.1 Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 13.2 Indemnité de licenciement

Article 13.3 Licenciement pour suppression d'emplois

Article 13.4 Reprise d'un Etablissement par la Croix-Rouge Française

Article 13.5 Reprise de l'ancienneté en cas de réintégration du salarié à la CROIX-ROUGE FRANCAISE

TITRE 14. RETRAITE

Article 14.1 Le départ à la retraite

Article 14.2 Mise à la retraite

Article 14.3

Article 14.4 La préretraite progressive

Article 14.5 La cessation anticipée d'activité

TITRE 15. CONGES PAYES

Article 15.1 Durée et rémunération

Article 15.2 Périodes de travail effectif

Article 15.3 Réduction de durée de congé

Article 15.4 Résiliation du contrat de travail

Article 15.5 Période de référence

Article 15.6 Période normale des congés payés

Article 15.7 Report des congés payés

Article 15.8 Fractionnement ; prolongation des congés

Article 15.9 Etat des congés annuels

Article 15.10 Congés payés et maladie

Article 15.11 Congés payés exceptionnels

TITRE 16. CONGES PARTICULIERS ET DE COURTE DUREE

Article 16.1 Jours fériés (à l'exclusion des assistantes maternelles visées au titre XXX, des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI ; A ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII)

Article 16.2 Congés pour événements familiaux (à l'exception des aides-ménagères visées au titre XXIX, des assistantes maternelles visées au titre XXX et des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI ; A ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII)

Article 16.3 Congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans et d'un handicapé (à l'exception des assistantes maternelles visées au Titre XXX)

Article 16.4 Congés pour obligations militaires

Article 16.5 Congés exceptionnels pour convenances personnelles

Article 16.6 Congés sans solde

Article 16.7 Congés pour création d'entreprise et congé sabbatique

TITRE 17. FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17.1 Le cadre de la formation professionnelle

Article 17.2 La participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle (L no 84-130 du 24.02.84)

Article 17.3 Le congé de formation - caractéristiques

Article 17.4 Consultation des Comités d'établissements

Article 17.5 Rôle du Comité Central d'Entreprise

TITRE 18. CONGES MALADIE

Article 18.1 Maladie (à l'exception des aides-ménagères visées au titre XXIX ; des assistantes maternelles visées au titre XXX ; des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI A, aux titres XXVI B et C ; des dentistes : titre XXVII).

Article 18.2 Modalités de maintien du salaire

Article 18.3 Réouverture des droits

TITRE 19. ACCIDENTS DE SERVICE, MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 19.1 Accidents de service ; maladies professionnelles (à l'exception des médecins visés au titre XXVI A, Article 26.11 ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII).

TITRE 20. CONGES DE MATERNITE OU D'ADOPTION, CONGE PARENTAL

Article 20.1 Congés de maternité ou d'adoption

Article 20.2 Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel
Article 20.3 Résiliation et réembauchage

TITRE 21. EXECUTION DU SERVICE, DEVOIRS DU PERSONNEL

Article 21.1
Article 21.2
Article 21.3
Article 21.4 Changement de poste à l'intérieur de l'Etablissement ; Remplacement
Article 21.5
Article 21.6
Article 21.7 Conditions générales de discipline

TITRE 22. SECURITE ; HYGIENE

Article 22.1

TITRE 23. LOGEMENT DU PERSONNEL CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Article 23.1 Logement du personnel

TITRE 24. NOURRITURE

Article 24.1

TITRE 25. DISPOSITIONS SPECIALES AUX CADRES

Article 25.1 Dispositions générales
Article 25.2 Lettre d'engagement
Article 25.3 Période d'essai
Article 25.4 Délai congé
Article 25.5 Indemnités de licenciement
Article 25.6 Congés payés
Article 25.7 Indemnité de mise ou de départ à la retraite

TITRE 26. DISPOSITIONS SPECIALES AUX MEDECINS DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET ASSIMILES (ETABLISSEMENTS A PRIX DE JOURNEE OU A DOTATION GLOBALE, CENTRES D'HYGIENE MENTALE)

Article 26.1 Domaine d'application
Article 26.2 Durée et conditions de travail
Article 26.3 Gardes dans l'Etablissement et astreintes à domicile
Article 26.4 Conditions d'emploi
Article 26.5 Prévoyance ; Risques professionnels
Article 26.6 Rémunération
Article 26.7 Ancienneté
Article 26.8 Actions d'enseignement et de formation des personnels hospitaliers
Article 26.9 Congé ; Mise à jour des connaissances
Article 26.10 Définition de fonction
Article 26.11 Statuts spéciaux
Article 26.12 Domaine d'application
Article 26.13 Durée et conditions de travail
Article 26.14 Conditions d'emploi
Article 26.15 Prévoyance ; Risques professionnels
Article 26.16 Rémunération
Article 26.17 Congé ; Mise à jour des connaissances
Article 26.18 ARTICLE 26.18 ; Domaine d'application
Article 26.19 Durée et conditions de travail
Article 26.20 Conditions d'emploi
Article 26.21 Prévoyance ; Risques professionnels
Article 26.22 Rémunération
Article 26.23 Congé ; Mise à jour des connaissances

TITRE 27. DISPOSITIONS SPECIALES AUX DENTISTES

Article 27.1 ARTICLE 27.1 ; Domaine d'application
Article 27.2 Travail à plein temps
Article 27.3 Conditions d'emploi
Article 27.4 Prévoyance ; Risques professionnels
Article 27.5 Rémunération des dentistes du secteur tiers payant des centres médico-sociaux
Article 27.6 Dispositions légales

TITRE 28. DISPOSITIONS SPECIALES AUX PHARMACIENS

- Article 28.1 Domaine d'application
- Article 28.2 Définition
- Article 28.3 Responsabilité
- Article 28.4 Travail à plein temps
- Article 28.5 Conditions d'emploi
- Article 28.6 Prévoyance ; Risques professionnels
- Article 28.7 Rémunération
- Article 28.8 Ancienneté

TITRE 29. DISPOSITIONS SPECIALES AUX AIDES-MENAGERES

- Article 29.1
- Article 29.2 Définition de la profession
- Article 29.3 Embauche
- Article 29.4 Appointements
- Article 29.5 Durée et conditions de travail
- Article 29.6 Nombre d'interventions quotidiennes
- Article 29.7 Temps partiel
- Article 29.8 Maladie et licenciement
- Article 29.9 Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- Article 29.10 Indemnités de licenciement
- Article 29.11 Congés
- Article 29.12 Allocation de départ à la retraite
- Article 29.13 Formation professionnelle
- Article 29.14 Chômage partiel
- Article 29.15 Maladie ; Maternité ; Accidents du travail
- Article 29.16 Classification
- Article 29.17 Femmes enceintes
- Article 29.18 Congés sans soldes
- Article 29.19 Dispositions applicables

TITRE 30. DISPOSITIONS SPECIALES AUX ASSISTANTES MATERNELLES DE CRECHES FAMILIALES

- Article 30.1 Rôle ; Statut
- Article 30.2 Formation professionnelle
- Article 30.3 Rémunération
- Article 30.4 Congés payés annuels
- Article 30.5 Maladie ; Maternité
- Article 30.6 Validité et durée du contrat de travail
- Article 30.7 Médecine du travail
- Article 30.8 Secret professionnel
- Article 30.9 Cessation de garde
- Article 30.10 Démission
- Article 30.11 Licenciement
- Article 30.12 Etendue de l'Assurance Responsabilité Civile de la Croix-Rouge Française

TITRE 31. COMMISSION PARITAIRE - COMMISSION DE CONCILIATION

- Article 31.1 Commission Paritaire
- Article 31.2 Commission de Conciliation Nationale

TITRE 32. CHARTE DES MUTATIONS

- Article 32.1 Introduction
- Article 32.2 Les Mutations
- Article 32.3 Modalités de mise en œuvre de la mutation
- Article 32.4 Absence de mutation

REGLES GENERALES

Champ d'application

La présente Convention règle les rapports entre la Croix-Rouge Française Employeur et tous ses salariés.

Dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par lettre recommandée avec accusé de réception par une des parties signataires avec un préavis de 3 mois.

La partie qui dénoncera la Convention devra motiver sa décision et accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord afin que les négociations puissent commencer dès le début du délai contractuel de dénonciation.

Durée

La présente Convention Collective restera en vigueur jusqu'à l'application d'une nouvelle Convention.

Révision

La Convention Collective est révisable

Toute demande de révision présentée par l'une des parties signataires, doit être obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision.

Lorsqu'une Organisation Syndicale signataire représentative ; conformément aux dispositions du Code du Travail ; demande une révision, elle doit adresser sa proposition par lettre recommandée avec accusé de réception au Président de la Croix-Rouge Française qui en avise dans les quinze jours chacun des signataires.

Lorsque le Président de la Croix-Rouge Française demande une révision, il doit adresser sa proposition à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit en informer les Organisations Syndicales représentatives ; conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de la demande de révision, une Commission Paritaire doit être convoquée en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Les dispositions révisées donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la Convention.

Avantage acquis

La présente Convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis, dont bénéficie chaque salarié, antérieurement à la signature de ladite Convention en ce qui concerne la rémunération globale, les conditions et la durée du travail, y compris pour le personnel des Etablissements repris par la Croix-Rouge Française.

Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt et de publicité seront exécutées conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Date d'application

La présente Convention annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment.

Conformément à l'article L.132.10 du Code du Travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent

Nota Bene :

Les signataires de la présente Convention ont pour faciliter la compréhension des textes ci-après exprimé par :

ETABLISSEMENT

Dans l'exposé des titres II et III relatifs à la représentation du personnel, tout établissement distinct en référence au Code du Travail et aux précisions apportées par la Jurisprudence, pour chaque institution représentative du personnel, en l'absence de définition légale.

Pour l'ensemble des autres titres de la présente Convention : l'Etablissement, l'unité, la structure Croix-Rouge Française sera : Etablissement Sanitaire, Social, Administratif, Ecole, Comité ou Conseil Départemental Croix-Rouge Française.

UNITE DE REGROUPEMENT

Tout regroupement d'Etablissements distincts entériné par la Commission Paritaire.

DIRECTION, CHEF D'ETABLISSEMENT, DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT, PRESIDENT DE COMITE D'ETABLISSEMENT, PRESIDENT DE COMITE D'ETABLISSEMENT D'UNITE DE REGROUPEMENT, PRESIDENT DE CONSEIL D'ETABLISSEMENT :

Le Représentant de l'Employeur dûment mandaté et officiellement désigné.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'EXPRESSION

Principes généraux

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le libre droit, pour tout salarié, d'adhérer et d'appartenir à une Organisation Syndicale de son choix, constituée en vertu du livre IV du Code du Travail.

Liberté d'opinion

L'Employeur s'engage à ne pas prendre en considération les opinions ou croyances philosophiques, politiques ou religieuses, le fait d'appartenir ou non à un syndicat lors de l'embauche d'un candidat, ou pour arrêter toute décision concernant un salarié. Il n'exercera aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Conformément à l'article L.412.2, 1er alinéa du Code du Travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le personnel de son côté, s'engage à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu à tous les salariés de la Croix-Rouge Française dans tous ses établissements quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution des sections syndicales est reconnue aux Organisations Syndicales représentatives ; conformément aux dispositions du Code du Travail ; qui pourront désigner leur délégué syndical dans le cadre de la législation en vigueur de la présente Convention.

Les membres titulaires des Comités et Conseils d'Etablissement, les Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux recevront un exemplaire de la Convention Collective Croix-Rouge Française et de ses mises à jour ainsi qu'un exemplaire des Avenants signés après agrément ministériel.

Dans chaque établissement un exemplaire de la présente Convention est mis à la disposition du personnel ; un avis est affiché à ce sujet sur les panneaux prévus à cet effet par la Direction.

Activités syndicales

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties conviennent que :

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.

L'affichage des communications de chaque Organisation Syndicale s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque section syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des Délégués du Personnel, et du Comité d'Etablissement. Un exemplaire de ces communications syndicales sera transmis à la Direction de l'établissement simultanément à l'affichage.

Il est procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés Croix-Rouge Française dans l'enceinte des établissements. Les lieux et heures de diffusion, si ceux-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du Personnel, sont fixés par accord entre la Direction et les Organisations Syndicales.

Local

Dans les Etablissements occupant plus de 150 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales. Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dont les modalités d'installation et d'utilisation sont fixées par accord entre la Direction et les Syndicats de salariés.

Dans les Etablissements occupant moins de 150 salariés, la Direction et les Organisations Syndicales rechercheront par voie d'accord une solution en ce qui concerne le local et son aménagement, et dans la mesure du possible dans les conditions énoncées au paragraphe 2.2.4. alinéa 1.

Assemblée du Personnel

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, la Direction en étant préalablement informée.

Cette réunion a lieu selon des modalités pratiques fixées en accord avec la Direction. Elle se tient en dehors des horaires de travail des participants, sauf pour les représentants du personnel.

Modalités :

Dans toute la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au Personnel de participer aux réunions mensuelles.

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités syndicales extérieures à l'Entreprise à participer à ces réunions dans le local syndical, ou dans un autre local mais alors avec l'accord de la Direction.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord préalable de la Direction, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Délégués Syndicaux Centraux

Conformément aux dispositions du Code du Travail, chaque Organisation Syndicale représentative pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Chaque délégué syndical central d'entreprise dispose de 20 heures par mois, qui s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Délégués Syndicaux d'Etablissement

DESIGNATION :

Convention Collective - 1er janvier 1998

Dans les établissements, ou unités de regroupement, chaque syndicat représentatif désigne des délégués syndicaux pour le représenter auprès du responsable de l'établissement considéré :

de 11 à 999 salariés inclus	1 délégué
de 1 000 à 1 999	2 délégués
de 2 000 à 3 999	3 délégués
de 4 000 à 9 999	4 délégués
10 000 et plus	5 délégués

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu, lors de l'élection du Comité d'Etablissement, un ou plusieurs élus dans le collège des employés et qui de plus compte au moins un élu dans l'un ou l'autre des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces collèges conformément à l'Article L.412.11 du Code du Travail.

Crédit mensuel d'heures

Le salarié de l'établissement désigné par son Organisation Syndicale comme délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

Nombre de salariés de l'Etablissement	Nombre d'heures
11 à 49	5
50 à 100	10
101 à 149	12
150 à 300	15
plus de 300	20

Si les unités regroupées sont situées en des lieux différents, les contingents d'heures accordés au délégué sont majorés comme suit : 11 à 49 + 1 heure, soit 6 heures au total.

Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficieront des mesures de protection prévues par les Articles L.412.18 et L.412.19 du Code du Travail.

Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absence :

pour participation à la Commission Paritaire et aux Commissions de Conciliation de la Croix-Rouge,

pour participation à des Congrès ou Assemblées Statutaires,

pour exercice d'un mandat syndical,

sont accordées aux salariés mandatés, dans les conditions ci-dessous :

Participation à la Commission Paritaire et aux Commissions de Conciliation :

Une autorisation d'absence est accordée sur convocation précisant les lieux et heures des réunions. Une demi-journée sera accordée en plus pour la préparation.

Les frais de déplacement seront remboursés par les Services Centraux pour trois salariés par Organisation Syndicale de la manière suivante :

remboursement intégral des frais de transport sur présentation de justificatifs,

remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hôtel sur la base du barème conventionnel et sans justificatif pour les demandes habituelles. Par contre, les demandes exceptionnelles devront être justifiées.

Participation aux Congrès et Assemblées Statutaires :

Sur convocation écrite au moins une semaine à l'avance par leurs Organisations Syndicales, des autorisations d'absences sont accordées :

réunions nationales : à concurrence de 5 jours ouvrés par an,

réunions départementales ou locales : en fonction de la durée du congrès et jusqu'à concurrence de 4 jours ouvrés par an,

étant précisé que les jours attribués par salarié mandaté prévus ci-dessus pourront être reportés sur plusieurs salariés mandatés.

Exercice d'un mandat syndical électif :

Des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, sont accordées aux membres désignés par les Organisations Syndicales représentatives au plan national, conformément aux dispositions des statuts de leur organisation, à concurrence d'un total de 20 jours au maximum par an, quelque soit le niveau auquel s'exerce le mandat.

La demande écrite devra être présentée, sauf exception, une semaine à l'avance par l'Organisation Syndicale. Les bénéficiaires de ces autorisations, prises en une ou plusieurs fois, devront pouvoir justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Les absences prévues aux alinéas 2.6.1.2 et 2.6.1.3 ne donneront pas lieu à réduction de salaire, ne viendront pas en déduction des congés annuels et seront considérés comme travail effectif.

Dans les cas prévus aux paragraphes précédents, des délais de route seront accordés dans les conditions suivantes :

distances aller et retour :

moins de 300 km	1/2 journée
-----------------	-------------

de 300 km à 600 km 1 journée
plus de 600 km 2 journées (ou 1 journée, trajet avion)
Congé d'éducation ouvrière

Sont considérés comme période de travail effectif pour le droit aux congés payés et à l'ancienneté les congés pour stages dans les centres agréés accordés au titre de l'éducation ouvrière, conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Ce congé sera accordé dans la limite de 12 jours ouvrables par an, pris en une ou plusieurs fois. Les intéressés devront présenter leur demande pour accord à la Direction de l'établissement un mois à l'avance et recevront sur justification l'intégralité de leur salaire. Chaque période de 12 jours peut éventuellement être prise par un ou deux salariés ne partant pas simultanément.

Le congé d'éducation ouvrière ne pourra excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier chaque année du congé d'éducation ouvrière est fixé par rapport au personnel de l'établissement concerné :

1 à 24 salariés 12 jours
25 à 499 salariés 12 jours de plus pour tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés 12 jours de plus pour tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999 salariés 12 jours de plus pour tranche supplémentaire de 100 salariés
5 000 et plus 12 jours de plus pour tranche supplémentaire de 200 salariés

Situation du personnel en cessation de contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après un an de présence, pour exercer un mandat syndical ou une fonction syndicale :

L'intéressé conserve l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité dans la limite de trois ans et à 50 % au-delà.

Il jouira, pendant six ans à compter de son départ, d'une priorité d'engagement dans son emploi, ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Contentieux

Si un salarié estime avoir été congédié en violation des dispositions incluses dans les articles du titre II concernant le droit syndical, les parties signataires s'emploieront à examiner les faits et à rechercher une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Droit d'expression des salariés

La Croix-Rouge Française, Employeur, reconnaît l'intérêt de développer la libre expression du Personnel, directe et collective en particulier, dans le cadre de la loi du 03.01.86, article L 461-1 et suivants du Code du Travail. La mise en œuvre de ce droit est négociée au niveau national.

Négociation collective

Chaque année, une négociation intervient entre la Croix-Rouge Française, Employeur et les Organisations Syndicales représentatives.

Celle-ci porte sur les salaires effectifs, la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail, ceci dans le respect des dispositions de la loi du 13 novembre 1982, (articles L 132-27 et suivants du Code du Travail).

Elle se tiendra au Siège Social de l'Association. Cette négociation pourra se prolonger, au niveau des établissements pour la mise en application pratique, en fonction des spécificités locales.

DELEGUES DU PERSONNEL, CONSEIL D'ETABLISSEMENT, COMITE D'ETABLISSEMENT, COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE, COMMISSIONS OBLIGATOIRES

Délégués du personnel : mise en place, élection, heures de délégation

Dans chaque établissement ou unité de regroupement Croix-Rouge Française occupant plus de 10 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, seront obligatoirement mis en place des délégués du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit (Code du Travail ; art. R 423.1 ; décret no 83-470 du 08.06.83) :

de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant
26 à 74 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants
75 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants
100 à 124 salariés : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants
125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants

Convention Collective - 1er janvier 1998

175 à 249 salariés :	6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants
250 à 499 salariés :	7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants
500 à 749 salariés :	8 délégués titulaires et 8 délégués suppléants
750 à 999 salariés :	9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants

A partir de 1 000 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Sont à prendre en compte intégralement dans l'effectif pour la détermination du seuil : les salariés ayant un contrat à durée indéterminée de quelque nature que ce soit : travailleurs à domicile, travailleurs handicapés, salariés à temps complet, salariés bénéficiant d'un horaire réduit sans atteindre la limite de 1/5 de la durée légale du travail définissant le temps partiel.

Les salariés à temps partiel (horaire inférieur d'au moins un cinquième à la durée légale du travail) quelle que soit la nature de leur contrat, sont pris en compte pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés mis à la disposition d'un établissement par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celui-ci au cours des douze mois précédents. Toutefois, ne sont pas comptés dans l'effectif les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à la disposition par une entreprise extérieure, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

En vue de favoriser la mise en place d'instances représentatives du personnel, tous les établissements occupant moins de 50 salariés, (qui n'ont pas de Comité d'Etablissement), et en particulier ceux en occupant moins de 11 (qui n'ont pas de Délégué du Personnel) feront, dans la mesure du possible, l'objet d'opération de regroupement après avis du personnel concerné, avis qui donnera lieu à un procès-verbal.

Les isolés

La spécificité de la Croix-Rouge Française a fait apparaître que certains établissements employant moins de 11 salariés n'ont pas ; pour l'instant ; la possibilité d'entrer dans une structure de représentation du personnel. Ces salariés sont appelés ' Isolés ' a. Il va de soi qu'à tout moment, les salariés des établissements concernés peuvent demander leur rattachement à une structure locale ou départementale.

L'avis de la Commission Paritaire sera requis à chaque rattachement.

La Croix-Rouge Française fera connaître aux différents établissements ou unités de regroupement (avec copie aux Inspections du Travail et aux Organisations Syndicales) le représentant Croix-Rouge Française ayant mandat pour répondre aux Délégués du Personnel.

Organisation des Elections

Dans chaque établissement ou unité de regroupement de plus de 25 salariés, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet, entre le chef de l'établissement ou un représentant désigné par l'Employeur et les Organisations Syndicales, d'un protocole d'accord préélectoral.

Ce protocole détermine, notamment, le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition des sièges et des électeurs entre les collèges, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales dans le respect des principes généraux du droit électoral tel que défini par le Code du Travail. Il est transmis ensuite à l'Inspecteur du Travail.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont alors élus ; conformément au Code du Travail ; par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles ; après la signature avec les Organisations Syndicales intéressées d'un protocole préélectoral.

Information par affichage

Dans tous les établissements il sera procédé, tous les ans, par voie d'affichage, à l'information du personnel sur l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précisera la date du premier tour de ces élections qui devra se placer au plus tard le 45e jour suivant l'affichage.

Invitation aux Syndicats

Dans le même temps de l'affichage, l'établissement invitera simultanément les Représentants Syndicaux des établissements concernés et toutes les Unions Départementales des Organisations Syndicales Représentatives au plan national à établir les listes de candidatures, (au moins un mois avant la fin de l'expiration du mandat des représentants en exercice).

Le premier tour des élections aura lieu :

dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat, pour les établissements de 11 à 100 salariés,

dans le mois qui précède l'expiration de ce mandat, pour les établissements de 101 à 1 000 salariés.

En l'absence de délégué du personnel, l'établissement peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié qui bénéficiera de la protection légale, et/ou d'une Organisation Syndicale.

L'établissement sera alors tenu d'engager la procédure, (information du personnel et invitation aux Syndicats) dans le mois suivant la réception de la demande.

Conditions d'électorat (communes au Comité d'Etablissement et aux Délégués du personnel)

Convention Collective - 1er janvier 1998

Sont électeurs (article L 423.7 du Code du Travail) :

Les salariés ,gés de 16 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, ayant travaillé 3 mois au moins à la Croix-Rouge Française.

Sont éligibles (article L 423.8 du Code du Travail) :

Les salariés ; à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'établissement, ,gés de ' 18 ans accomplis ^a et ayant travaillé depuis 1 an au moins, sans interruption à la Croix-Rouge Française.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs établissements ne sont éligibles que dans l'un de ces établissements ; ils choisissent celui o' ils font acte de candidature.

(Ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27.07.1944 modifiées et du 26.09.1944).

Pour l'élection du Comité d'Etablissement ou des Délégués du Personnel, le chef d'établissement n'est ni électeur, ni éligible. En cas d'unité de regroupement, seuls les chefs d'établissement qui représentent l'employeur, ne sont ni électeurs, ni éligibles. Conformément aux articles L 425.1 et L 425.3 du Code du Travail, les candidats bénéficient de la protection légale, dès que l'employeur a connaissance des listes de candidature.

Modalités pratiques du scrutin

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Le temps passé au vote sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Ratures : Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne seront pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Le procès-verbal des élections sera affiché dans l'établissement et transmis dans les 15 jours à l'Inspection du Travail.

Lorsque les délégués du personnel n'ont pas été mis en place ou renouvelés, un procès-verbal de carence sera :
établi par l'Employeur Croix-Rouge Française,
affiché dans l'établissement,
transmis dans les 15 jours :
aux Services Centraux,
à l'inspection du Travail.

Copie du document transmis à l'Inspection du Travail sera simultanément remise aux Organisations Syndicales de l'établissement.

Heures de délégation

Les délégués titulaires bénéficient de 15 heures de délégation par mois (conformément aux dispositions du Code du Travail L 424.1).

Utilisation des heures de délégation :

En cas d'indisponibilité totale ou partielle d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

Dans le cas de circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures dont disposent les délégués titulaires peut être dépassé, (cf. Code du Travail L 424.1).

Les délégués du personnel peuvent disposer d'heures sur leur délégation mensuelle ; la Direction en étant préalablement informée ; pour participer (en dehors de leur établissement) à des réunions de travail en relation avec leurs attributions.
Comité d'Etablissement

Dans chaque établissement ou unité de regroupement occupant au moins 50 salariés, il sera mis en place un Comité d'Etablissement. Le nombre de titulaires et suppléants est fixé comme suit : (cf. Code du Travail R 433.1 décret 83.470 du 08.06.83).

Nombre de délégués à élire Effectif de l'Etablissement Titulaires Suppléants 50 à 74 3 3 75 à 99 4 4 100 à 399 5 5 400 à 749 6 6 750 à 999 7 7 1 000 à 1 999 8 8 2 000 à 2 999 9 9 3 000 à 3 999 10 10 4 000 à 4 999 11 11 5 000 à 7 499 12 12 7 500 à 9 999 13 13 10 000 et plus 15 15

Le calcul de l'effectif, l'information par affichage, l'invitation aux Syndicats, les collèges électoraux, les conditions d'électorat, le protocole préélectoral sont les mêmes que ceux prévus aux articles 3.1.2 ; 3.1.4 ; 3.1.6 ; 3.1.7 ; 3.1.8 ; 3.1.9 pour l'élection des Délégués du Personnel.

Nota : La suppression du Comité d'Etablissement, en cas de diminution des effectifs, ne peut être réalisée sans l'accord des Organisations Syndicales. A défaut d'un accord, seule la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi est compétente.

Les parties en présence s'efforceront d'assurer, par voie d'un protocole d'accord préalable tenant compte des situations particulières, la structure de représentation du personnel de chaque établissement ou unité de regroupement Croix-Rouge Française.

La Croix-Rouge Française fera connaître aux différents établissements (avec copie aux Inspections du Travail et aux Organisations Syndicales), le représentant Croix-Rouge Française ayant mandat pour la représenter localement.

Rôle et attributions

Conformément à la législation en vigueur le Comité d'Etablissement élu pour deux ans a des attributions économiques, sociales et culturelles. Il est, en outre, doté de la personnalité civile.

Chaque année, le Comité d'Etablissement sera appelé à donner son avis sur les prévisions d'activités ou sur le budget prévisionnel de l'établissement, lorsqu'il y en a un.

Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, le Comité d'Etablissement recevra communication, au minimum, des comptes principaux assortis des informations nécessaires à leur compréhension.

Dans les établissements à prix de journée, le Comité d'Etablissement aura connaissance :

du budget prévisionnel global (évaluation : des postes, des effectifs, des techniques nouvelles), sans que cela puisse retarder les discussions avec la D.D.A.S.S.,

du budget accepté par les Autorités de Tutelle.

Le budget des activités sociales et culturelles est égal à 1,25 % de la masse globale des salaires bruts payés par l'établissement (sauf pour la masse des salaires bruts des Aides-Ménagères où ce taux est de 0,5 %).

Le Comité d'Etablissement percevra, en outre, une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale de l'année en cours. Cette subvention sera réduite si le Comité d'Etablissement bénéficie, pour son fonctionnement administratif, d'une somme ou de moyens en personnel.

Le Comité d'Etablissement se réunit une fois par mois sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant (ou du représentant désigné par l'employeur en cas d'unités de regroupement). Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Dans le cas d'unités de regroupement, pour constituer une structure de représentation du personnel, chaque chef d'établissement est consulté et informé par le Président du Comité d'Etablissement de toutes les décisions prises ou à prendre en Comité d'Etablissement.

Le Comité d'Etablissement est compétent sur toute question intéressant la marche générale de l'établissement, notamment dans les domaines suivants :

formation professionnelle,

horaires de travail,

conditions de travail,

chômage partiel,

emploi des travailleurs handicapés,

convention du Fonds National de l'Emploi (FNE),

licenciement économique.

Par ailleurs, le Comité d'Etablissement doit communiquer au C.C.E. de l'Association les faits qui lui semblent préoccupants et qui sont de nature à altérer la bonne marche de l'établissement. Le C.C.E. exercera son droit d'alerte, conformément aux dispositions légales.

Le Secrétaire du C.C.E. provoquera alors une réunion exceptionnelle dans les meilleurs délais.

Heures de délégation

Les membres titulaires des Comités d'Etablissement bénéficient de 20 heures de délégation par mois.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du Comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues pour les membres titulaires.

Le Comité d'Etablissement est présidé par le chef d'établissement ou son représentant (ou par le représentant désigné par l'employeur en cas d'unités de regroupement).

Protection légale

Les dispositions assurant la protection ; en cas de licenciement ; des membres du Comité d'Etablissement, des anciens membres et des candidats aux fonctions de membres de la délégation du personnel, sont régies par les articles L.436.1 à L.436.3 du Code du Travail.

Délégués du Personnel ; Attributions et pouvoirs

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou par un représentant désigné par l'employeur, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

L'employeur est tenu de répondre par écrit aux questions posées (sur le registre prévu à cet effet) dans les six jours.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Les délégués du Personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une Organisation Syndicale.

Le temps passé par les Délégués du Personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les Délégués du Personnel titulaires.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Les Délégués du Personnel, élus pour un an, ont pour mission :

de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives :

aux salaires,

à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, à la Convention Collective applicable aux salariés de la Croix-Rouge Française.

de saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales ou conventionnelles dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les Délégués du Personnel sont réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal est transmis à l'Inspection du Travail.

L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le Délégué compétent, si ce dernier le désire.

S'il n'existe pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (établissement de 11 à 49 salariés), les Délégués du Personnel exercent les missions attribuées à ce Comité dans les conditions prévues aux 2e et 3e alinéas de l'article L 236.1 du Code du Travail.

Conseil d'Etablissement

En l'absence de Comité d'Etablissement, les Délégués du Personnel titulaires et suppléants, pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du fonctionnement et de l'organisation générale de l'établissement.

Lors de la 1re réunion des Délégués du Personnel, (établissement de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés), le Conseil d'Etablissement est mis en place. Il est composé de l'employeur ou de son représentant et des membres élus des Délégués du Personnel.

Rôle et attributions

Le rôle et les attributions du Conseil d'Etablissement sont les mêmes que celles précisées pour le Comité d'Etablissement.

Le Conseil d'Etablissement fixe chaque année la répartition des crédits affectés aux activités sociales et culturelles.

Le budget des activités sociales et culturelles, égal à 1,25 % de la masse globale brute des rémunérations payées par l'établissement est géré conjointement par l'employeur et les représentants du Personnel, (sauf pour la masse des salaires bruts des Aides-Ménagères où le taux est de 0,5 %).

Le Conseil d'Etablissement se réunit une fois par mois sur convocation du Chef d'établissement ou de son représentant (ou du représentant désigné par l'employeur en cas d'unités de regroupement) qui convoque en outre les Délégués Syndicaux ; conformément au titre II et à la législation en vigueur.

Chaque année, le Conseil d'Etablissement sera appelé à donner son avis sur les prévisions d'activités ou sur le budget prévisionnel de l'établissement lorsqu'il y en a un.

Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, le Conseil d'Etablissement recevra communication, au minimum, des comptes principaux assortis des informations, nécessaires à leur compréhension.

Dans les établissements à prix de journée, le Conseil d'Etablissement aura connaissance : du budget prévisionnel global (évaluation : des postes, des effectifs, des techniques nouvelles, etc...) avant soumission aux Autorités de Tutelle, sans que cela puisse retarder les discussions avec la D.D.A.S.S., du budget accepté par les autorités de Tutelle.

Dans le cas d'unités de regroupement, pour constituer une structure de représentation du personnel, chaque chef d'établissement est consulté et informé par le Président du Conseil d'Etablissement de toutes les décisions prises ou à prendre en Conseil d'Etablissement.

Les heures passées aux réunions du Conseil d'Etablissement seront considérées comme temps de travail et ne seront pas déductibles du crédit d'heures accordé au titre de Délégué du Personnel.

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : C.H.S.C.T.

Dans chaque établissement ou unité de regroupement occupant au moins 50 salariés, il est mis en place un C.H.S.C.T. Celui-ci se substitue au Comité d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) et à la Commission pour l'amélioration des conditions de travail.

La composition du C.H.S.C.T. est fixée comme suit :

le chef d'établissement ou son représentant, Président ;

une délégation salariale élue par un collège constitué par les membres élus du Comité d'Etablissement et les délégués du Personnel. Le nombre des membres de la délégation est fixé comme suit :

50 à 199 3 titulaires et 3 suppléants dont 1 article 36 ou cadre titulaire et suppléant

200 à 499 4 titulaires et 4 suppléants dont 1 article 36 ou cadre titulaire et suppléant

500 à 1 499 6 titulaires et 6 suppléants dont 1 article 36 ou cadre titulaire et suppléant

1 500 et plus 9 titulaires et 9 suppléants.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du Personnel sont investis des missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T., ils les remplissent dans le cadre de leurs seuls moyens, conformément aux dispositions légales. Le médecin du Travail, le chef du service sécurité (s'il y a lieu) assistent, à titre consultatif aux réunions du C.H.S.C.T.

La durée du mandat des membres du C.H.S.C.T. est de 2 ans.

La désignation des nouveaux membres doit intervenir dans un délai de 15 jours, à compter de la date d'expiration du mandat. Lorsqu'un siège devient vacant, son remplacement doit être assuré dans le délai d'un mois pour la durée du mandat restant à courir, sauf si cette durée est inférieure à 3 mois.

La mission du C.H.S.C.T. est de :

contribuer à la protection de la Santé et de la Sécurité de tous les salariés de l'établissement,
contribuer à l'amélioration des conditions de travail,

veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières,
procéder à des enquêtes à l'occasion de chaque accident du travail grave et répétitif,

le C.H.S.C.T. procède à des inspections de l'établissement pour s'assurer du respect des prescriptions réglementaires concernant l'Hygiène et la Sécurité ; la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du Comité.

le C.H.S.C.T. veille particulièrement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité. Il s'efforce de prévenir l'apparition des risques et maladies professionnelles. Il propose les actions de prévention à entreprendre, notamment par l'intermédiaire des conditions de travail.

le C.H.S.C.T. est informé et consulté dans les domaines qui relèvent de sa compétence et suivant les dispositions de l'article L 236.2 du Code du Travail.

Pour l'exercice de leurs missions, les membres titulaires du C.H.S.C.T. disposent d'un crédit d'heures mensuel dans les conditions suivantes :

50 à 99 salariés 2 heures

100 à 299 salariés 5 heures

300 à 499 salariés 10 heures

500 à 1 499 salariés 15 heures

1 500 et plus 20 heures

Information du C.H.S.C.T.

Le C.H.S.C.T. reçoit du chef d'établissement ou de son représentant les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de sa mission.

Chaque année, le chef d'établissement présente au Comité :

un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L 236.2 du Code du Travail.

un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Formation

Etablissement de plus de 300 salariés

Dans les établissements de plus de 300 salariés, la formation des représentants du personnel membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, des délégués du personnel est organisée selon les dispositions légales en vigueur (article L 236.10 et L 434.10, 1er et 2e alinéas).

Etablissement de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les représentants du personnel à ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, dans les conditions ci-après :

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont autorisés, sur justification, à s'absenter de leur poste de travail dans la limite de deux journées de travail par an et par représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, afin de suivre une formation s'inscrivant dans le cadre des priorités de formation déterminées par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Lorsqu'un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail n'utilise pas ces jours de formation, ceux-ci peuvent être utilisés par un autre membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, avec l'accord de ce dernier.

Cette formation est assurée par des formateurs compétents, extérieurs ou non à l'établissement, dont le choix sera arrêté d'un commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Lorsque cette formation est assurée à l'extérieur de l'établissement, elle peut être dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de Région, soit par des Instituts spécialisés ou des Centres rattachés à des Organisations Syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, n'entraînera pas de perte de salaire pour les intéressés. Le financement de cette formation est pris en charge par l'établissement dans une limite fixée par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ce financement n'étant pas imputable au plan de formation de l'établissement.

Dans les établissements de moins de 300 salariés où il n'existe pas de Comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail, les délégués du personnel qui exercent les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette mission, dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus.

Comité Central d'Entreprise

La Croix-Rouge Française comportant plusieurs établissements distincts, il est mis en place un Comité Central d'Entreprise. Le Comité Central d'Entreprise est doté de la personnalité civile.

Composition

Le Comité Central d'Entreprise (C.C.E.) présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants.

Fonctionnement

Présidence et secrétariat

Le C.C.E. est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant : le C.C.E. désigne un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

Il peut également désigner un trésorier. Le Président du C.C.E. peut participer au vote pour l'élection du secrétaire et du trésorier.

Réunions

Le Comité Central d'Entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de la Croix-Rouge Française sur convocation du Président du C.C.E. au moins 8 jours avant la date de la réunion.

Les frais de déplacement seront remboursés aux membres du C.C.E. par les Services Centraux de la manière suivante :
remboursement intégral des frais de transport sur présentation de justificatifs,
remboursement forfaitaire des frais de repas et d'hôtel sur la base du barème conventionnel et sans justificatif pour les demandes habituelles. Par contre, les demandes exceptionnelles devront être justifiées.

Attributions

Attributions du C.C.E. en matière sociale

Les activités sociales et culturelles sont, dans chaque établissement, gérées ou contrôlées par le Comité d'Etablissement, le C.C.E. n'ayant normalement aucun rôle en cette matière. Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au C.C.E. la gestion d'activités communes.

En ce qui concerne les isolés, la gestion de leurs droits sera réglée provisoirement dans le cadre des dispositions du règlement intérieur du C.C.E.

Attributions du C.C.E. dans les autres matières

Le Comité Central exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'Entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

En particulier, il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Commissions du Comité Central d'Entreprise

Economique

Conformément aux dispositions de l'article L 434.5 du Code du Travail, si l'entreprise emploie au moins 1 000 salariés, une commission économique doit être instituée au sein du Comité Central. Un crédit global annuel de 40 heures prévu par l'article L 434.5 al. 6 est accordé à la commission économique du C.C.E.

Commissions spécialisées

Obligatoires (formation et emploi, aide au logement), elles sont constituées au sein du C.C.E. :
emploi-formation ; conformément aux dispositions de l'article L 434.7 du Code du Travail,
logement ; loi no 76.463 du 31 mai 1986.

Représentant Syndical au C.C.E.

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au Comité Central, choisi :
soit parmi les représentants syndicaux aux Comités d'Etablissement,
soit parmi les membres élus desdits Comités.

Information des représentants du personnel (à rapprocher des articles 3.2, 3.3 et 3.4).

L'employeur doit indiquer annuellement au Comité d'Etablissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, le nombre de salariés concernés par une accélération de carrière lorsque celle-ci est conventionnellement prévue pour un emploi donné.

MODE ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Recrutement

Le recrutement du personnel est effectué pour la Croix-Rouge Française par son Président ou ses mandataires désignés selon la stricte observation des engagements définis à l'article 2.1.2 du Titre II de la présente Convention. La Direction de la Croix-Rouge Française communiquera, aux Organisations Syndicales représentatives et à l'Inspection du Travail, la liste, mise à jour annuellement, des représentants Croix-Rouge Française dûment mandatés et nommément désignés.

Tout candidat devra remplir les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'exercice de la fonction à laquelle il postule et être reconnu, soit indemne, soit guéri de toute affection incompatible avec l'exercice de cette fonction.

Dans chaque établissement, il sera recherché en relation avec le Comité ou le Conseil d'Etablissement les emplois pouvant être occupés par des handicapés. La priorité d'emploi réservé aux handicapés de par la loi sera strictement respectée ; chaque fois

Convention Collective - 1er janvier 1998

que possible, il sera recherché un dépassement du pourcentage prévu légalement ; les postes de travail seront aménagés en conséquence ;

Tout postulant sera informé, avant l'embauche, de la nature de son travail et des obligations qui en découlent, des exigences prévues par la législation en vigueur en matière sanitaire et de Médecine du Travail.

Tout candidat devra justifier :

de son état civil,

de ses aptitudes professionnelles,

de ses références et des titres ou diplômes exigés suivant les conditions particulières qui régissent sa fonction.

En cas de vacance ou de création de poste, la Direction de l'établissement informera :

le personnel par voie d'affichage, de la définition des postes de non cadre à pourvoir,

le Comité ou le Conseil d'Etablissement de tous les postes cadres vacants.

Les candidatures émanant du personnel de la Croix-Rouge Française répondant aux conditions requises seront étudiées en priorité. L'employeur conserve le choix du recrutement dans le cadre des dispositions légales.

Embauche

Tout engagement verbal sera confirmé à l'intéressé dans un délai maximal de 8 jours, par une lettre d'embauche précisant :

la nature du contrat (durée déterminée ou indéterminée),

la date d'entrée,

la nature de l'emploi et des fonctions,

le ou les lieux de travail où s'exerceront les fonctions,

le coefficient hiérarchique, avec reprise d'ancienneté s'il y a lieu,

la classification de l'emploi et le régime auquel il est rattaché au regard de la Convention Collective Croix-Rouge Française,

la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission, du délai-congé,

la rémunération mensuelle brute en précisant la valeur du point au moment de l'embauche (sauf dispositions particulières aux assistantes maternelles titre XXX, aux médecins titre XXVI, dentistes et pharmaciens titres XXVII et XXVIII),

le type de régime de retraite complémentaire et de prévoyance (cadre et non cadre), ainsi que le taux de la répartition des cotisations,

la Convention Collective appliquée à la Croix-Rouge Française ainsi que le lieu où elle est à la disposition du nouveau salarié, que le nouveau salarié a reçu un exemplaire du règlement intérieur.

Toute modification individuelle du contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par écrit.

Visite médicale

Tout postulant sera informé par la Direction qu'il sera soumis, avant l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, à une visite médicale obligatoire complète effectuée par la Médecine du Travail. Le candidat devra se soumettre à tous les examens complémentaires légaux nécessités par l'exercice de sa fonction (vaccinations obligatoires pour certains emplois).

Si le postulant est reconnu inapte au service de l'établissement, son entrée ou son maintien en service lui sera refusé. En ce cas, l'intéressé sera prévenu par la Direction que le refus d'embauche ou de maintien est dû à son inaptitude physique pour qu'il puisse, le cas échéant, prendre toutes dispositions utiles nécessitées par son état de santé.

La Convention Collective Croix-Rouge Française, mise à jour, est tenue à la disposition de tout salarié.

Le règlement intérieur de l'établissement sera affiché dans les conditions prévues au Code du Travail et remis à chaque salarié Croix-Rouge Française.

Période d'essai

Durée (sauf dispositions particulières aux cadres titre XXV)

Dans le cas de contrats à durée indéterminée, la période d'essai sera d'une durée de :

un mois de travail effectif pour les employés,

deux mois de travail effectif pour le personnel relevant de l'article 36 de la Convention Collective du 14.03.47 (emplois énumérés à l'annexe II).

Dans le cas de contrats à durée déterminée :

contrat maximum de 6 mois : 1 jour ouvré par semaine dans la limite de 2 semaines,

contrat de plus de 6 mois : 1 mois,

contrat sans terme précis : période calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Rupture du contrat pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

Fin de la période d'essai

Convention Collective - 1er janvier 1998

Le contrat à durée déterminée ou indéterminée devient, sauf intention contraire des parties expressément mentionnée, définitif à la fin de la période d'essai.

L'absence de confirmation pour les contrats à durée indéterminée en fin de période d'essai transforme automatiquement le contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Mutation (mobilité du personnel)

La Croix-Rouge Française est employeur. De ce fait, tout salarié peut demander sa mutation pour un autre établissement de la Croix-Rouge Française. La mutation est en priorité à l'initiative du salarié.

Les mutations à l'initiative de l'employeur ne peuvent être prononcées qu'après l'accord du salarié concerné.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont précisées au titre XXXII de la Convention Collective.

Catégories de personnel

Le personnel est réparti en deux catégories :

le personnel permanent,

le personnel non permanent ou embauché à titre provisoire (contrat à durée déterminée).

Personnel permanent

Sont considérés comme membres du personnel permanent les salariés titulaires d'un emploi permanent à la Croix-Rouge Française.

Le personnel permanent peut être occupé à temps complet, à temps partiel ou par contrat de travail intermittent. Dans tous les cas, il est lié à la Croix-Rouge Française par un contrat à durée indéterminée.

Le personnel permanent occupé à temps partiel bénéficie des avantages inclus dans la présente Convention Collective.

Personnel non permanent

Le personnel non permanent est embauché pour un travail déterminé à temps complet ou partiel, ayant un caractère temporaire, notamment pour remplacer le titulaire absent d'un emploi permanent, ou exécuter un travail de caractère exceptionnel.

Le contrat à durée déterminée, régi par les articles L 122.1 à L 122.3.15 du Code du Travail, doit être écrit et comporter la définition précise de son objet ainsi que les mentions obligatoires prévues à l'article D 121.3 du Code du Travail.

Dès le début de son contrat de travail, le personnel non permanent bénéficie des dispositions de la Convention Collective, notamment celles concernant l'ancienneté.

Personnel non permanent devenant permanent

Tout membre du personnel embauché à titre temporaire et qui devient, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, salarié à titre permanent de la Croix-Rouge Française, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique dans le même établissement. Le contrat de travail devient alors à durée indéterminée. Cette disposition est également applicable à l'égard des salariés dont la période d'interruption de travail aura été inférieure à 12 mois. Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche provisoire dans l'établissement.

Pour le calcul de la majoration de salaire pour ancienneté, les périodes de travail effectuées antérieurement dans l'établissement seront prises en compte selon les dispositions prévues pour le personnel permanent.

Appointements et barèmes

Les dispositions de ce titre ne concernent pas les médecins visés aux titres XXVI, les dentistes visés au titre XXVII, les pharmaciens visés au titre XXVIII et les assistantes maternelles visées au titre XXX.

Les appointements du personnel sont établis suivant les dispositions de la présente Convention Collective.

Ces appointements sont susceptibles de révision périodiquement.

La Croix-Rouge Française et les Organisations Syndicales représentatives se rencontreront régulièrement pour examiner l'évolution de la valeur du point et des barèmes en tenant compte notamment des négociations concernant la Convention de 1951 de la FEHAP.

La valeur du point, à la date de la signature de la présente Convention, est de F 21,05.

La révision des appointements entraîne automatiquement celle des taux de remboursement de la nourriture, du logement, et des frais de déménagement et de transport.

Ancienneté

Les avancements au titre de l'ancienneté sont réglés par les barèmes annexés à la présente Convention et révisés dans les conditions indiquées ci-dessus (à l'exception des médecins visés au titre XXVI, des assistantes maternelles visées au titre XXX, des pharmaciens visés au titre XXVIII et des dentistes visés au titre XXVII).

Toutefois, en ce qui concerne certains emplois pour lesquels cette disposition est expressément prévue, les salaires seront, au titre de l'ancienneté, majorés à raison de 4 % par période de 3 ans de service effectif et dans la limite de 40 %.

Convention Collective - 1er janvier 1998

A l'embauche, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans un emploi similaire que ce soit dans la profession ou dans un secteur d'activité de même nature, soit après l'obtention du diplôme professionnel, soit après la reconnaissance de la qualification.

activités Croix-Rouge Française 100 %
activités non Croix-Rouge Française 75 %

Seuls pourront être pris en considération les services accomplis, soit après l'obtention du diplôme professionnel ou l'examen d'équivalence, soit postérieurement à la date fixée par le texte légal ou réglementaire autorisant l'exercice de la profession, soit après la reconnaissance de la qualification.

Lorsque l'ancienneté porte sur plusieurs emplois ou plusieurs fonctions, il y aura lieu de procéder à une reconstitution de carrière.

Pour les emplois classés dans les grilles nouvelles créées par des avenants catégoriels de reclassement, les dispositions du présent article s'appliquent par reconstitution de carrière ; cette reconstitution de carrière intègre le reclassement du salarié à la date et suivant les modalités conventionnelles d'application de l'avenant considéré. Il convient, en conséquence, pour effectuer la reprise d'ancienneté, de distinguer l'ancienneté acquise antérieurement au dit reclassement et l'ancienneté acquise postérieurement.

La reprise de la technicité, prévue à l'Annexe I, paragraphe IV ; f ; 2 de la Convention Collective, s'effectuera dans les mêmes conditions que celles retenues pour la reprise d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, il sera tenu compte des périodes de travail antérieures à l'embauche, comme s'ils avaient travaillé à temps complet.

Les périodes d'arrêt de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité ou en partie sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Il en est de même, sans limitation de durée :

des arrêts de travail dus aux accidents, qu'il s'agisse d'un accident sur les lieux du travail ou d'un accident de trajet assimilé à un accident de travail par la Sécurité Sociale,

des périodes militaires obligatoires ou de rappels sous les drapeaux,

des absences de courte durée prévues au titre XVI.

Classification ; Catégories et groupes

Pour la compréhension de la Convention Collective Croix-Rouge Française, il convient de distinguer dans la grille de classification les catégories suivantes :

Catégories A et B ; (Annexe I ó paragraphe II)

Catégories C et D ; (Annexe I ó paragraphe I)

Catégories E ; (Annexe I ó paragraphe VI)

et les groupes situés à l'intérieur de ces catégories.

Les salariés accédant par promotion à un emploi classé dans l'Annexe I, paragraphes II et VI, ne conservent pas l'ancienneté totale acquise. Ils sont intégrés dans leur nouveau groupe à l'échelon dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient antérieurement, majoré de la différence indiciaire ó à ancienneté nulle ó entre les groupes de classement du nouvel emploi et de l'ancien.

Toutefois, dans leur nouvel échelon, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon ó ils se trouvaient précédemment.

Les salariés de catégories C et D accédant par promotion à un emploi classé dans un groupe supérieur (groupes III et VI), sont intégrés dans le nouveau groupe à l'échelon auquel ils étaient parvenus dans leur ancien groupe et conservent la totalité de leur ancienneté antérieure.

Passage d'un salarié Croix-Rouge Française aux catégories des cadres administratifs et de Direction (Cf. paragraphes III et IV Annexe I)

Les salariés accédant par promotion à des emplois classés à l'Annexe I, paragraphes III et IV conservent, en points indiciaires, la majoration pour ancienneté et s'il y a lieu, pour technicité qu'ils avaient au moment de leur promotion ; ces points d'indices s'ajoutent au coefficient de base du nouvel emploi de promotion. Ils conservent, en outre l'ancienneté acquise dans l'échelon antérieur ou acquise depuis leur dernier changement de majoration pour ancienneté pour les salariés déjà classés dans des emplois relevant de l'Annexe I, paragraphes III et IV.

Les primes afférentes à un emploi (Annexe III ó Paragraphe IV) sont prises en compte pour l'application des présentes règles de promotion.

Modification des appointements liée à l'entrée en vigueur de la Convention Collective

Convention Collective - 1er janvier 1998

Sauf dispositions particulières applicables à certaines catégories de salariés : médecins (titre XXVI), pharmaciens (titre XXVIII), dentistes (titre XXVII), assistantes maternelles (titre XXX) et aides-ménagères (titre XXIX) :

Les salariés qui ont un indice différent de celui qui est prévu pour leur emploi dans les barèmes fixés à l'Annexe I de la présente Convention ou qui ne bénéficient actuellement d'aucune classification se verront attribuer, après analyse de leur situation globale :

le nouvel indice de rémunération suivant le barème Annexe 1.

une indemnité différentielle si le salaire ainsi déterminé est inférieur à la rémunération mensuelle brute antérieure. Cette indemnité sera réduite jusqu'à extinction, lors de chaque augmentation, de la valeur du point et de chaque amélioration de la situation du salarié.

Les primes attribuées à titre individuel antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective et qui n'ont pas de correspondance dans le présent texte seront maintenues et traduites en nombre de points (valeur du point au jour de l'entrée en vigueur de la Convention).

En cas de litige, le salarié pourra faire appel aux Délégués du Personnel.

Indemnités, primes et avantages spéciaux

Aux appointements tels que définis au présent titre, s'ajoutent, s'il y a lieu, les diverses indemnités, primes et avantages spéciaux, indiqués à l'annexe III de la présente Convention.

Changement de catégorie temporaire

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en position de congé de courte durée, ou de congé payé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant un mois un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui qu'il aurait eu en cas d'avancement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure à dix points par mois et sera due pendant toute la durée du remplacement. En cas de mesure d'avancement définitif, l'intéressé sera reclassé sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

La délégation temporaire dans une catégorie supérieure ne pourra dépasser six mois après que le poste soit devenu vacant. A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

soit replacé dans un emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement,

soit classé dans la nouvelle catégorie, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité ne sera due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure (par exemple, les jours de repos).

Bulletins de salaire

Les bulletins de salaire sont obligatoires. Ils sont établis conformément à la législation en vigueur et autres textes régissant la matière.

DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Durée du travail (en référence aux dispositions de l'article 2.11 de la Convention Collective)

Durée hebdomadaire

La durée du travail est fixée pour tous les salariés de la Croix-Rouge Française, sur la base de 39 heures par semaine, par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un salarié travaille à temps partiel dans plusieurs établissements de la Croix-Rouge Française, le total de son temps de travail ne doit pas excéder la durée légale du travail. Le calcul des cotisations sociales s'effectuera alors pour chaque établissement ; après accord ; par la règle du prorata.

Les heures supplémentaires, éventuellement demandées par le chef d'établissement, quand elles dépassent la durée légale du travail subissent les majorations prévues à l'Article 7.1.2.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater qu'en raison, d'une part, de l'évolution des techniques médicales et, d'autre part, des modifications des conditions de travail, survenues depuis 1937, la durée de présence correspond, sauf cas particuliers prévus aux articles 6.2 et 6.3 et au Titre IX de la présente Convention, à la durée de travail effectif.

Les situations particulières seront réglées dans le respect des dispositions de la Convention Collective par des contrats établis après consultation des Délégués du Personnel.

Conditions de travail (sauf dispositions particulières prévues aux articles 6.2 et 6.3 de la présente Convention).

Principes généraux :

Compte tenu des nécessités de service et après avis du Comité ou Conseil d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel, l'organisation hebdomadaire du travail est établie conformément aux dispositions ci-après :

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation de l'activité à temps plein ou à temps partiel de chaque établissement, de la nécessité d'assurer la continuité et la sécurité de cette activité.

Spécificité du secteur sanitaire et social :

Convention Collective - 1er janvier 1998

L'organisation hebdomadaire du travail doit tenir compte de la nécessité d'assurer la continuité des soins, la sécurité et le bien-être des malades et pensionnaires pendant la nuit, les dimanches et jours fériés.

Repos hebdomadaire sauf dispositions prévues aux articles 6.2 et 6.3 et aux articles prévus pour les ambulanciers (Titre IX)
Sans préjudice de la réglementation relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé, en principe, à 4 jours pour deux semaines, dont au moins deux consécutifs.

Les personnels assurant la continuité de fonctionnement de certains services doivent, sauf circonstances exceptionnelles, pouvoir bénéficier toutes les 3 semaines, au minimum, d'un dimanche compris dans les 2 jours de repos consécutifs.

Tableau de service

Dans chaque établissement fonctionnant en service continu ou semi-continu, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 2 semaines au moins la répartition des jours et horaires de travail. Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence du chef d'établissement et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les différents lieux de travail en principe 2 semaines ; avant son application.

Toute modification dans la répartition initialement prévue des horaires et jours de travail donne lieu lorsqu'elle est motivée par des cas d'urgence à une rectification du tableau de service.

Durée quotidienne du travail sauf dispositions prévues aux articles 6.2 et 6.3 et aux articles relatifs aux aides-ménagères (Titre XXIX), assistantes maternelles (Titre XXX) et ambulancières (Titre IX).

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En principe, elle ne peut excéder neuf heures pour les équipes de jour, dix heures pour les équipes de nuit.

En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne pourra être scindée en plus de 2 périodes, chacune d'une durée minimale de 3 heures. Le fractionnement sera réduit au minimum selon les exigences de l'activité de l'établissement.

En cas de journée continue nécessitée par le service ; et décidée par la Direction après avis du Comité d'Etablissement ou à défaut des Délégués du Personnel ; le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail lorsque l'intéressé est en position d'astreinte (1).

Amplitude de la journée de travail sauf dispositions prévues aux articles 6.2 et 6.3 et aux articles relatifs aux aides-ménagères (Titre XXIX), assistantes maternelles (Titre XXX) et ambulancières (Titre IX).

L'organisation du travail adoptée ne peut porter, à plus de dix heures par jour l'amplitude de la journée de travail ou de présence, ni réduire à moins de douze heures la durée du repos ininterrompu entre deux journées de travail.

Il pourra, cependant, après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut des Délégués du Personnel, être dérogé à ce principe en ce qui concerne la durée de l'amplitude qui pourra exceptionnellement être fixée à douze heures après accord de l'intéressé.

(1) astreinte : Présence des salariés liée à une disponibilité de service au moment des repas.

Femmes enceintes

Les femmes enceintes travaillant à temps complet, bénéficieront à partir du troisième mois de grossesse, d'une réduction d'une heure de la durée quotidienne de leur travail. Cette réduction pour les femmes employées à temps partiel et effectuant au moins 1/4 de temps, sera au prorata de leur temps de travail.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, les conditions et les horaires de travail des femmes enceintes seront aménagés afin d'éviter toute pénibilité.

Radios ; rayons

Dans le strict respect de la réglementation relative à la protection contre les radiations ionisantes, le temps pendant lequel les salariés auront à manipuler des appareils radiologiques ne devra pas dépasser un maximum de 6 heures par jour et un plafond de 36 heures par semaine. Il est entendu que pendant le reste de la durée hebdomadaire légale du travail, ces salariés pourront être occupés dans le service à d'autres travaux où ils n'auront pas à subir de radiations (développement de radios, secrétariat, classement, nettoyage des équipements).

Durée et conditions de travail concernant les établissements d'enfants et d'adolescents, avec ou sans hébergement, les centres d'aide par le travail (C.A.T.), les foyers d'hébergement

Durée hebdomadaire

Sauf certains emplois expressément visés par des dispositions réglementaires ou conventionnelles, la durée de présence, exception faite des périodes de repos fixées par l'horaire, est équivalente à la durée du travail effectif.

Conditions de travail

Principes généraux

La répartition des heures de travail est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins tels qu'ils résultent de l'organisation des soins ou du travail éducatif ou social à temps plein ou à temps partiel. La répartition des heures de travail tient compte de la nécessité d'assurer la continuité des soins, ainsi que la sécurité et le bien être des malades, des pensionnaires y compris la nuit, les dimanches et jours fériés.

Repos hebdomadaire

Etablissements fonctionnant en externat et semi-internat : Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours dont au moins un et demi consécutifs comprenant obligatoirement le dimanche.

Etablissements fonctionnant en internat total et services tels que ceux de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile : le repos hebdomadaire est fixé à 4 jours par quatorzaine dont au moins deux jours consécutifs. Les salariés bénéficieront au minimum de deux dimanches par cinq semaines.

Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas est considéré comme temps de travail, chaque fois que l'employeur place

le salarié en position d'astreinte (cf. définition page 30).

En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne peut être scindée en plus de trois périodes, chacune d'une durée minimale de deux heures.

Les services effectués au-delà de l'heure normale de la fin du repas du soir dans l'établissement ne pourront être exigés plus de quatre jours par semaine.

Amplitude de la journée de travail

Etablissements fonctionnant en externat ou semi-internat :

L'organisation du travail adoptée ne peut, en principe, porter à plus de 10 heures l'amplitude de la journée de travail.

Par ailleurs, et en tout état de cause, la durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures.

Etablissements fonctionnant en internat

L'amplitude de la journée de travail est en principe de 12 heures. Elle peut être portée à 14 heures dans la limite de 5 jours par quatorzaine.

Définition de l'amplitude : Au cours d'une même période de 24 heures, c'est le temps écoulé entre l'heure du début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service.

Cumul d'emploi

Les salariés titulaires de plusieurs emplois dans le respect des dispositions de la présente Convention, doivent en informer leur employeur Croix-Rouge Française et respecter les limites maximales de durée de travail.

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES DE PERMANENCE

Préambule

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux médecins visés au titre XXVI de la présente Convention, aux pharmaciens visés au titre XXVIII, et aux dentistes visés au titre XXVII, ni au personnel des Etablissements d'enfants et d'adolescents du secteur de l'enfance inadaptée avec et sans hébergement, aux centres d'aide par le travail, aux foyers d'hébergement, aux conducteurs(trices) ambulancier(ières), à l'exception toutefois des articles 7.1.2 et 7.1.3

Heures supplémentaires

Principes ; Limitation ; sauf dispositions particulières prévues à l'article 8.1

Lorsque les besoins du service l'exigent et à titre exceptionnel, le personnel peut, à la demande de l'Employeur, et sans que cela puisse constituer une pratique courante, être appelé à effectuer des heures supplémentaires, dans la limite fixée par la loi.

Ces heures seront rémunérées ou récupérées en tenant compte des majorations prévues pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sont visées par ces dispositions les personnels non cadre et ceux bénéficiaires de l'Article 36 (Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947).

Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de travail sont majorées dans les conditions suivantes :

pour le personnel dont l'organisation du travail est aménagée par quatorzaine :

25% de la 79e à la 94e heure par deux semaines consécutives.

50% au-delà de la 94e heure par deux semaines consécutives.

100% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et les jours fériés.

pour le personnel dont l'organisation du travail est aménagée par semaine :

25% pour les 8 premières heures,

50% pour les heures suivantes,

100% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et les jours fériés.

Les majorations pour heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et les jours fériés ne se cumulent pas avec les indemnités prévues en cas de travail de nuit ou de travail les dimanches et jours fériés sauf pour ceux qui travaillent toujours la nuit.

Sont considérées comme heures supplémentaires de nuit les heures supplémentaires de travail effectuées entre 22 et 6 heures incluses.

Compensation des heures supplémentaires

Par accord entre le Directeur et les intéressés, des heures supplémentaires effectuées en sus de l'horaire de travail pourront être compensées par un repos à prendre dans le délai d'un mois. Ce repos est assimilé à une période de travail effectif.

Il est tenu compte de la majoration prévue pour la rémunération des heures supplémentaires pour déterminer la durée du repos compensateur.

Repos compensateur

Convention Collective - 1er janvier 1998

Les heures supplémentaires de travail se situant au-delà d'un seuil de 42 heures hebdomadaires, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est fixée par le Code du Travail.

Ce repos assimilé à une période de travail effectif, ne peut être pris normalement pendant la période du 1er juillet au 30 août. Le repos compensateur doit faire l'objet d'une mention sur le bulletin de paye du salarié concerné.

Heures de permanence

Permanence sur les lieux de travail, sauf dispositions prévues à l'article 8.2 ; aux aides-ménagères visées au titre XXIX, aux assistantes maternelles visées au titre XXX, aux cadres titre XXV, médecins titre XXVI, pharmaciens titre XXVIII, dentistes titre XXVII, et ambulanciers titre IX.

Principe

Lorsque la continuité du service l'exige certains personnels dont la liste est fixée pour chaque activité, après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel, peuvent être appelés à effectuer un service de permanence sur les lieux de travail.

Limitation

La fréquence de ces permanences ne peut excéder, par salarié, cinq nuits par mois ainsi qu'un dimanche ou jour férié par mois. Etant précisé que si cette fréquence était au jour de la signature de la présente Convention dépassée, elle devrait, dans des délais raisonnables, être ramenée à ce maximum. Il est précisé que cette limitation ne peut être dépassée qu'avec l'accord du salarié.

Rémunération du temps de permanence

Les personnels non cadres assurant, en sus de la durée normale de travail, des heures de permanence ne s'accompagnant pas d'un travail effectif, seront, lorsque la permanence est effectuée sur les lieux de travail, rémunérés comme indiqué ci-après :

heures de permanence effectuées de jour, sauf si elles sont effectuées un dimanche ou un jour férié :

une heure de permanence = 30 minutes de travail, au tarif normal (salaire indiciaire de l'intéressé),

heures de permanence effectuées de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés :

une heure de permanence = 1 heure de travail, au tarif normal (salaire indiciaire de l'intéressé).

Rémunération du travail effectué

Si, au cours d'une garde, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en heures supplémentaires, comme indiqué à l'article 7.1.2.

Permanence à domicile dans l'établissement

Les dispositions des articles 7.2.1.2 et 7.2.1.3 ne sont pas applicables aux personnels logés dans l'établissement quand la permanence a lieu au domicile des dits personnels.

Dans ce cas, il sera appliqué aux personnels susvisés, les dispositions des articles 7.2.2.2 et 7.2.2.3.

Permanence à domicile

Principe

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du Comité d'Etablissement ou, à défaut, des Délégués du Personnel, peuvent être appelés à effectuer un service de permanence à domicile en sus de la durée normale de travail.

Limitation

La fréquence de ces permanences ne peut excéder par salarié dix nuits par mois ainsi qu'un dimanche et jour férié par mois.

Les permanences à domicile ne peuvent se cumuler avec les permanences dans l'établissement que dans la limite du maximum prévu pour les permanences à domicile.

Rémunération du temps de permanence à domicile

Les personnels non cadres assurant, en sus de la durée normale de travail, des heures de permanence à domicile sont rémunérés comme suit :

Heures de permanence effectuées de jour sauf les dimanches et jours fériés.

1 heure de permanence = 15 minutes (salaire indiciaire de l'intéressé).

Heures de permanence effectuées de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés.

1 heure de permanence = 20 minutes de travail au tarif normal (salaire indiciaire de l'intéressé).

Rémunération du travail effectué

Si au cours d'une permanence à domicile, le salarié est appelé à assurer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré en heures supplémentaires. Dans le cas de service d'urgence, les frais de déplacement seront remboursés sur la base du barème national de la Croix-Rouge Française.

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET HEURES DE PERMANENCE CONCERNANT LES ETABLISSEMENTS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS DU SECTEUR DE L'ENFANCE INADAPTEE AVEC ET SANS HEBERGEMENT, LES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (CAT) ET LES FOYERS D'HEBERGEMENT

Heures supplémentaires

Principe

Lorsque les besoins du service l'exigent, le personnel peut à la demande de l'Employeur et sans que cela puisse constituer une pratique courante, être appelé à effectuer des heures supplémentaires.

Limitation

Celles-ci n'ont de caractère obligatoire que lorsque la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur 12 semaines consécutives, n'excède pas 45 heures.

Heures de permanence (surveillance de nuit)

Principe

Les personnels éducatifs des établissements d'enfants et d'adolescents du secteur de l'enfance inadaptée peuvent être appelés à assurer ; du coucher au lever ; en chambre de veille^a ; la responsabilité des résidents.

Rémunération

Le temps passé à assurer, dans les conditions précisées ci-dessus, la responsabilité de surveillance nocturne des résidents est ; pour les neuf premières heures ; assimilée à trois heures de travail effectif auprès des résidents et ; pour chaque heure au-delà de la neuvième ; à une demi-heure.

DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS(TRICES) AMBULANCIERS(IERES)

Activités

Le Service Automobile Sanitaire de la Croix-Rouge Française participe à deux types d'activités ambulancières.

Activité dans les hôpitaux

Mise à disposition par convention de personnel dans des Services Mobiles d'Urgence et de Réanimation (S.M.U.R.).

Activité ambulancière traditionnelle

Pratiquée par des Sections Automobiles Sanitaires (S.A.S.) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Organisation du travail

Amplitude

Au cours d'une même période de 24 heures, c'est le temps écoulé entre l'heure de début de la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service.

Définition du travail

Le travail d'un(une) conducteur(trice) ambulancier(ère) peut être défini comme suit :

temps de mission : conduite, assistance du patient, brancardage, accomplissement des formalités administratives,

rapport de mission suivant les cas,

entretien et vérification du matériel utilisé pour les missions, entretien du véhicule,

visites médicales du travail.

Durée du travail

Dans les S.A.S., l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 11 heures (suivie de 12 heures de repos).

Dans les S.M.U.R., l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 12 heures, cette période doit être obligatoirement suivie de 12 heures de repos.

Tant dans les S.A.S. que dans les S.M.U.R., en cas de circonstances exceptionnelles (exemples : longues missions, urgences), l'amplitude journalière pourra être dépassée sans toutefois excéder 24 heures.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera obligatoirement d'un repos supplémentaire et des dispositions relatives aux heures supplémentaires (titre VII). Une information pour avis sera par ailleurs faite auprès des délégués du personnel.

Tableau de service

Dans chaque service, les personnels sont occupés conformément aux indications d'un tableau de service précisant pour 1 ou 2 semaines au moins la répartition des jours et horaires de travail. Le tableau de service prévisionnel est établi à la diligence de l'employeur et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur le lieu de travail en principe deux semaines avant son application.

L'organisation du travail pourra être aménagée par semaine ou quatorzaine.

La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne pourra être scindée en plus de deux périodes. Le fractionnement sera réduit au minimum selon les exigences de l'activité du service.

Dans les S.A.S. et dans les S.M.U.R., il est fait application du décret du 22 mars 1937 qui admet qu'une durée de présence (actualisée à ce jour) de 41 heures 55 mn par semaine, toutes heures décomptées, correspond à la durée hebdomadaire légale du travail actuellement fixée à 39 heures.

Au-delà de cette limite, il est fait application de l'article 7.1.3 de la Convention Collective.

Le décompte s'effectuera soit à la semaine, soit à la quatorzaine.

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour une durée de 1 an à titre transitoire de façon à permettre une application progressive d'un horaire hebdomadaire de 39 heures ou de son équivalent à la quatorzaine là où l'organisation du travail ne permet pas une mise en place immédiate et nécessite un délai d'application.

A l'issue de cette période, les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau pour évaluer la situation et arrêter un texte définitif sur la durée du travail.

Repos hebdomadaire

Les salariés des Services Ambulanciers bénéficient de 48 heures de repos hebdomadaire ou de 4 jours pour 2 semaines dont au moins 2 consécutifs.

Rémunération

Les salariés sont rémunérés sur la base mensuelle de 169 heures, pour un temps complet, sous réserve de l'application des possibilités prévues à l'article 9.3.5.

Reconversion

Le médecin du travail peut être amené à interdire certaines tâches se rattachant à l'activité du(de la) conducteur(trice) ambulancier(ère).

Le(la) salarié(e) placé(e) dans une situation devra, après avis du médecin du travail et quel que soit son âge, suivre une formation de reconversion afin de faciliter sa réinsertion professionnelle. La Croix-Rouge Française s'emploiera, dans la mesure du possible, à rechercher un reclassement au sein de l'Association.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MENSUEL

Définition

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail qui constitue la durée conventionnelle pour la CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail.

Le contrat de travail des salariés employés à temps partiel est obligatoirement écrit.

Il mentionne plus particulièrement :

la nature du contrat : contrat à durée indéterminée ou déterminée,

la qualification du salarié,

les éléments de la rémunération (classification et montant du salaire),

la durée du travail du salarié (hebdomadaire ou mensuelle),

la répartition de cette durée du travail :

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 10 \h entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire,

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 10 \h entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle.

les conditions de la modification éventuelle apportées à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois étant précisé que le délai de notification des modifications apportées à la répartition de la durée du travail ne peut être inférieur à 7 jours calendaires.

Rémunération

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans le mois considéré.

Période minimale de travail et interruption d'activité

La période minimale de travail continu rémunérée est fixée à une heure.

En cas de travail discontinu et en référence à l'article 6.1.4 de la Convention Collective, la durée du travail ne pourra être scindée en plus de deux périodes, chacune d'une durée minimale de trois heures.

Pour le personnel relevant des établissements d'enfants et d'adolescents, des centres d'aide par le travail et des foyers d'hébergement, il pourra être fait application de l'article 6.2.3 de la Convention Collective. En cas de travail discontinu, la durée quotidienne du travail ne pourra être scindée en plus de trois périodes, chacune d'une durée minimale de deux heures.

Heures complémentaires

Les salariés, qui dépassent l'horaire de travail prévu au contrat, sont payés pour les heures complémentaires suivant le tarif contractuel.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine, d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle prévue dans le contrat.

Le salarié aura par ailleurs, conformément aux dispositions légales, la faculté de refuser d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ANNUALISE

Sont également considérés comme salariés à temps partiel, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée du travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

Pour les salariés à temps partiel occupés sur une base annuelle doivent figurer dans le contrat en plus des mentions prévues à l'article 7.12 :

la définition des périodes travaillées et des périodes non travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

la durée minimale annuelle de travail. Cette durée minimale est de 800 heures par an pour les salariés employés sous contrat de travail à temps partiel annuel qui ne bénéficient pas, par ailleurs, dans un secteur relevant du régime général de la Sécurité Sociale, d'un autre emploi, ceci sous réserve du respect des limites maximales légales de la durée du travail.

Toutefois, un salarié sous contrat de travail à temps partiel annuel pourra être employé pour un horaire de travail inférieur à 800 heures par an, à condition qu'il ait été informé des dispositions de l'article R 313-7 du Code de la Sécurité Sociale et qu'il ait donné son accord exprès par écrit à cet engagement.

les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail à l'intérieur des périodes travaillées.

Rémunération

Pour les salariés à temps partiel sur une base annuelle, la rémunération doit être calculée soit à raison d'une fraction de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle minimale du travail, soit proportionnellement au temps de travail effectué dans le mois considéré.

Toutefois, le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

Heures complémentaires

Les salariés employés à temps partiel sur une base annuelle qui dépassent l'horaire de travail prévu au contrat sont payés en heures complémentaires (ou supplémentaires, le cas échéant) suivant le tarif contractuel.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au dixième de la durée annuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires ainsi que, le cas échéant, les heures supplémentaires, ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues par le contrat.

Le salarié aura, conformément aux dispositions légales, la faculté de refuser d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat.

Application des dispositions conventionnelles spécifiques

pour le calcul de l'ancienneté des salariés occupés sur une base annuelle, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

les dates de congés payés ne se situent, en principe, pas pendant les périodes définies au contrat.

le congé de maternité prévu à l'article 15.1.2 (20.1.2) de la Convention Collective est accordé au salarié sous contrat de travail à temps partiel annualisé comptant 12 mois de services effectifs continus ou non à la CROIX-ROUGE FRANÇAISE

LE TEMPS PARTIEL ANNUEL DANS LES SERVICES D'AIDE A DOMICILE

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées ainsi que la répartition de la durée du travail au sein de ces périodes (ex : services de soins à domicile aux personnes âgées, services d'aides ménagères, services d'aide à domicile, etc...), le contrat de travail devra fixer les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires.

Le salarié concerné peut refuser la demande de travail proposée par l'employeur dans le cadre d'une des périodes ainsi définies dans le contrat de travail ainsi que la répartition des heures de travail proposées de la manière suivante :

à 4 reprises dans une année si le salarié a un horaire de travail supérieur à un mi-temps,

à 2 reprises dans une année si l'horaire de travail est inférieur à un mi-temps.

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES SALARIES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

Application des dispositions conventionnelles applicables à l'ensemble des salariés employés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues au présent titre.

L'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée comme s'ils avaient été occupés à plein temps.

Maladie, maternité, accident du travail :

Les salariés sous contrat de travail à temps partiel, bénéficient des dispositions conventionnelles dans la mesure où la maladie, la maternité, l'accident du travail les conduisent à s'absenter pendant des journées normalement travaillées.

Jours fériés :

Les dispositions de l'article 16.1 de la Convention Collective, ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, dans la mesure où le jour férié coïncide avec un jour non travaillé habituellement.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

Garanties individuelles

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet désirant accéder au temps partiel dans l'établissement ou, à défaut au sein de la CROIX-ROUGE FRANÇAISE, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Garanties collectives

Les contrats de travail à temps partiel seront proposés en priorité aux salariés de la CROIX-ROUGE FRANÇAISE sous contrat à durée déterminée à temps partiel, avant d'être offerts à des personnes extérieures.

Les Comités d'Établissements, ou, à défaut les délégués du personnel, seront informés régulièrement des contrats de travail à temps partiel qui auraient été conclus.

Dans la mesure du possible, la CROIX-ROUGE FRANÇAISE favorisera, pour ceux qui le demandent, le temps partiel et son évolution en fonction des souhaits de chaque salarié.

Chaque établissement assurera la publicité des emplois disponibles au niveau de l'établissement et au niveau national de la CROIX-ROUGE FRANÇAISE de manière à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps partiel ou à temps complet, de pouvoir se porter candidats à ces emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Les dispositions du présent titre sont aussi applicables aux aides ménagères visées au titre XXIX, aux médecins visés aux titres XXVI-B et C, aux dentistes visés aux titres XXVII, aux pharmaciens visés au titre XXVIII, à l'exception des dispositions de l'article 10.8 et 10.6.e.

TRAVAIL DE NUIT DANS LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES ET LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICALISÉS POUR PERSONNES ÂGÉES

Pour tenir compte de la pénibilité du travail de nuit en milieu hospitalier, il est décidé de procéder conventionnellement à une réduction de la durée effective du travail des personnels concernés.

Les établissements visés sont les établissements sanitaires et les établissements médicalisés pour personnes âgées.

Les salariés concernés sont les personnels dont le travail s'effectue en totalité la nuit et qui bénéficient des dispositions de l'Annexe III ; Paragraphe II ; 2.2.

Les modalités de cette réduction de la durée effective du travail donneront lieu, dans les établissements concernés, à une négociation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Celle-ci s'engagera au cours du deuxième semestre de l'année 1992 et se tiendra, à titre exceptionnel, dans les établissements concernés.

La réduction de la durée du travail qui s'effectuera progressivement ou en une seule fois, de façon identique pour tous les salariés concernés ou de façon distincte par exemple par type d'emploi, devra ramener la durée effective hebdomadaire du travail ; au plus tard au 31 décembre 1993 ; à 35 heures soit pour la quinzaine à 70 heures. A cette date, les personnels concernés qui assureront mensuellement 151,67 heures de travail effectif de nuit seront réputés avoir effectué un temps plein de 169 heures et seront rémunérés en conséquence.

Les heures de travail effectif de nuit effectuées au-delà de 151,67 heures susvisées revêtent un caractère exceptionnel ; elles donnent lieu à récupération à hauteur du temps de travail de nuit réellement effectué.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est notamment suspendu dans les cas suivants :

- congé maladie (cf. titres XV et XVIII),
- congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation (cf. titre XX),
- congé du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle (cf. titre XIX),
- congé pour obligations militaires (Service National, maintien ou rappel sous les drapeaux) (cf. titre XVI),
- congés sans solde (cf. titre XVI),
- congé d'éducation ouvrière et congé de formation des cadres pour la jeunesse (cf. titre II),
- congé de formation (cf. titre XVII), etc.,
- congés spéciaux pour les candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat.

Suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle et reprise d'activité à l'issue des périodes de suspension.

Suspension du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée d'un tel salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail (au sens des Articles L 415 et L 415.1 du Code de la Sécurité Sociale) ou la maladie professionnelle. Le contrat est également suspendu, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'Article L 323.11 du Code du Travail, doit suivre.

L'intéressé bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Suspension du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions de l'Article 12.1.2.a) sont applicables au salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée.

Elles ne font cependant pas obstacle à l'échéance dudit contrat même si celle-ci intervient en cours d'arrêt de travail.

Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'Employeur ne peut, au cours des périodes définies à l'Article 12.1.2.a) refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Reprise d'activité (même emploi ou emploi similaire)

Si, à l'issue des périodes de suspension définies à l'Article 12.1.2.a) de la présente Convention, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente.

Reprise d'activité (autre emploi)

Si, à l'issue des périodes de suspension définies à l'Article 12.1.2.a) de la présente Convention, le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il lui sera proposé un autre emploi.

Il sera alors tenu compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que celui-ci formule sur son inaptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'Établissement et de l'avis des Délégués du Personnel. Cet emploi devra correspondre à ses capacités et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail).

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Démission

La démission (résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié), oblige le salarié à respecter un préavis ou délai-congé dont la durée est précisée à l'Article 13.1.3.a (non-cadres), et à l'Article 25.4 (pour les cadres).

Toutefois, par application de l'Article L 122.32 du Code du Travail, les femmes en état de grossesse apparente peuvent démissionner sans respecter de délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Licenciement

Procédure

Le licenciement (résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur), oblige l'employeur à :

Respecter la procédure légale de licenciement et notamment :

la convocation du salarié à un entretien préalable. Pour cet entretien, le salarié peut se faire assister selon les dispositions légales,

la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Respecter, s'il y a lieu, un délai congé dont la durée est précisée pour les non-cadres à l'Article 13.1.3.a) et pour les cadres à l'Article 25.4 de la présente Convention.

Verser, s'il y a lieu, au salarié licencié, une indemnité de licenciement calculée comme indiqué à l'Article 13.2 pour les non-cadres et à l'Article 25.5 pour les cadres.

Licenciement pour absence injustifiée

Toute absence doit être notifiée et motivée à l'Employeur, soit préalablement, soit dans le délai de deux jours en cas d'absence non prévisible.

Sauf cas de force majeure, le défaut de notification motivée, après une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception non suivie d'effet dans un délai de trois jours francs, pourra entraîner le licenciement du salarié.

Licenciement lié aux absences pour maladie

Il ne pourra être procédé au licenciement d'un salarié absent pour maladie, qu'à partir du moment où son absence aura excédé une durée continue de six mois ou lorsque les absences répétées auront excédé, pendant une période de douze mois consécutifs, une durée de 180 jours (sauf dispositions particulières aux Aides-Ménagères pour lesquelles cette durée est de 12 mois).

Toutefois, il ne sera, pour l'application des dispositions des alinéas précédents, tenu aucun compte des absences ; pour maladie ; des femmes enceintes.

Licenciement du salarié victime d'un accident de travail y compris de trajet ou atteint d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il sera fait application des dispositions de la loi du 7 janvier 1981 (Article L 122.32.1 et suivants du Code du Travail) instituant une protection toute particulière du salarié.

Préavis ; Sauf dispositions particulières aux cadres (titre XXV)

Durée

Démission

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai-congé dont la durée est fixée à :

1 mois pour les employés,

2 mois pour les salariés relevant de l'Article 36 de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947.

Licenciement

Dans le cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave, le salarié a droit :

s'il justifie à la Croix-Rouge Française d'une ancienneté de services continus inférieure à deux ans, à un délai-congé :

1 mois pour les employés,

2 mois pour les salariés relevant de l'Article 36 de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947.

s'il justifie à la Croix-Rouge Française d'une ancienneté de services continus de plus de deux ans, à un délai-congé de deux mois.

Inexécution du préavis

Dispense d'effectuer le préavis

La dispense à l'initiative de l'Employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner, jusqu'à l'expiration dudit délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçu s'il avait accompli son travail.

Inobservation du délai-congé par le salarié démissionnaire

Sauf cas de force majeure ou d'accord entre les parties, le salarié démissionnaire qui n'observerait pas de délai-congé, devra une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, conformément aux dispositions légales, l'Employeur ne pourra prélever cette indemnité sur les sommes dues au salarié.

Inobservation du délai-congé par le salarié licencié

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, quitter l'établissement dans les vingt-quatre heures. L'Employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre l'origine du délai-congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Recherche d'un emploi

(sauf dispositions particulières aux Cadres ; titre XXV)

Pendant la période du délai-congé, le salarié non-cadre licencié ou démissionnaire, bénéficie de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées ; elles ne le sont pas en cas de démission.

Indemnité de licenciement

(sauf dispositions particulières aux Cadres visés au titre XXV, aux Aides-Ménagères visées au titre XXIX et aux Assistantes Maternelles visées au titre XXX).

Le salarié licencié, alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de la Croix-Rouge Française, a droit, sauf en cas de faute grave à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis), égale à une somme calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté. Il est précisé que cette indemnité ne saurait dépasser une somme égale à six mois de salaire et que le salaire servant de base à ce calcul est le salaire moyen des trois derniers mois ou des 12 derniers mois à l'avantage du salarié.

L'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à ce qu'il justifie de 37 années 1/2 de versements à la Sécurité Sociale ou jusqu'à l'âge de 65 ans sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122.9 et R 122.1 du Code du Travail et de la loi de mensualisation.

Licenciement pour suppression d'emplois

Procédure

Le licenciement d'un ou plusieurs salariés, pour motif économique, oblige l'Employeur à respecter la procédure spécifique prévue par les dispositions légales et, notamment : la consultation des représentants du personnel.

Cela implique que l'Employeur fournisse aux Représentants du Personnel des informations sur les facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de la compression des effectifs.

Il doit également faire état des mesures qui peuvent atténuer les effets de la réduction des effectifs.

La demande d'autorisation administrative préalable auprès de la Direction Départementale de l'Emploi.

Cette demande comprend la liste des salariés compris dans le licenciement collectif établie par l'Employeur, ainsi que l'avis des Représentants du Personnel.

Les licenciements, s'ils ne peuvent être évités, s'effectueront en tenant compte des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'Etablissement, ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'Etablissement employeur recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment dans des Etablissements Croix-Rouge Française proches et/ou par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions, conserve pendant un an, une priorité pour tout embauchage éventuel dans sa catégorie. Le salarié réintégré bénéficie d'une reprise de son ancienneté. Il est précisé que le droit du salarié à une nouvelle indemnité de licenciement sera alors calculée en tenant compte de son ancienneté totale sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul aura été effectué par la Croix-Rouge Française.

Reprise d'un Etablissement par la Croix-Rouge Française

En cas de reprise d'un établissement par la Croix-Rouge Française, les contrats de travail des salariés subsistent.

Les salariés bénéficient, par ailleurs, conformément aux dispositions légales, du maintien des avantages individuels acquis à la date de changement d'employeur.

Reprise de l'ancienneté en cas de réintégration du salarié à la CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Tout membre du personnel ayant rompu volontairement son contrat de travail bénéficiera en cas de réintégration à la Croix-Rouge Française, d'une reprise de l'ancienneté acquise à la date de son départ.

RETRAITE

Le départ à la retraite

Conformément aux dispositions légales actuelles, le salarié peut prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans.

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 est âgé de 60 ans.

Procédure

le salarié doit informer par écrit son employeur,

il doit respecter un préavis égal à :

pour les employés : 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans, 2 mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans

pour les salariés relevant de l'article 36 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 : 2 mois

pour les cadres : 3 mois.

Montant de l'indemnité de départ à la retraite

(sauf dispositions particulières aux cadres visés au titre XXV aux aides-ménagères visées au titre XXIX et aux assistantes maternelles visées au titre XXX)

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de départ à la retraite calculée en fonction des services effectifs accomplis à la Croix-Rouge Française (au sens de l'article 5.2.3 et s'il y a lieu, en application des dispositions légales prévues en matière de congé parental) et dont le montant est égal :

1/01/90	1/01/91	1/01/92	10 à 14 ans de services effectifs	1 mois	1 mois	1 mois	15 à 18 ans de services effectifs	2 mois
2,5 mois	3 mois		19 à 21 ans de services effectifs	3 mois	3,5 mois	4 mois	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois
4,5 mois	5 mois		25 ans et plus de services effectifs	5,5 mois	5,5 mois	6 mois		

Valeur dernier salaire mensuel ou moyenne des douze derniers mois à l'avantage du salarié.

Mise à la retraite

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans. La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur à 65 ans ne constitue pas un licenciement, mais une mise à la retraite.

Procédure

convocation du salarié à un entretien préalable,

respect d'un délai de préavis égal à 3 mois,

confirmation de la mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Montant de l'indemnité de mise à la retraite

(sauf dispositions particulières aux cadres visés au titre XXV, aux aides-ménagères visées au titre XXIX et aux assistantes maternelles visées au titre XXX)

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de mise à la retraite calculée en fonction des services effectifs accomplis à la Croix-Rouge Française (au sens de l'article 5.2.3 et s'il y a lieu, en application des dispositions légales prévues en matière de congé parental) et dont le montant est égal :

au 1/01/90	au 1/01/91	au 1/01/92	2 à 10 ans de services effectifs	1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté	11 à 14 ans de services effectifs	1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15e de mois de salaire au-delà de 10 ans	15 à 16 ans de services effectifs	2 mois	2,5 mois	3 mois	17 à 18 ans de services effectifs	2,5 mois	2,5 mois	3 mois	19 à 21 ans de services effectifs	3 mois	3,5 mois	4 mois	22 à 24 ans de services effectifs	4 mois	4,5 mois	5 mois	25 à 33 ans de services effectifs	5,5 mois	5,5 mois	6 mois	34 ans et plus de services effectifs	6 mois	6 mois	6 mois
------------	------------	------------	----------------------------------	---	-----------------------------------	--	-----------------------------------	--------	----------	--------	-----------------------------------	----------	----------	--------	-----------------------------------	--------	----------	--------	-----------------------------------	--------	----------	--------	-----------------------------------	----------	----------	--------	--------------------------------------	--------	--------	--------

Valeur dernier salaire mensuel ou moyenne des douze derniers mois à l'avantage du salarié.

Le salarié employé à temps partiel pendant les deux dernières années de son activité professionnelle, et ayant par ailleurs occupé un (ou des) poste(s) à temps plein, bénéficiera d'une reconstitution de son salaire à temps plein.

Au-delà des deux dernières années d'activité, les indemnités de départ et de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée à la CROIX-ROUGE FRANÇAISE.

La préretraite progressive

(avec Convention du F.N.E. -cf article 322-4 du Code du Travail)

Les salariés adhérant à une convention de préretraite progressive conclue dans le cadre d'un établissement de la CROIX-ROUGE FRANÇAISE bénéficieront d'un versement de cotisations au régime de retraite complémentaire (régime non cadre et cadre) identique à celui dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés à temps complet dans l'établissement.

Ces cotisations seront intégralement supportées par l'établissement employeur.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Elles seront calculées sur la base des rémunérations qui auraient été servies en l'absence de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel.

La cessation anticipée d'activité
(Loi n° 96-126 du 21/02/1996)

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi du 21 février 1996, la rupture du contrat de travail du salarié intervenu dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité ouvre droit, au bénéfice de l'intéressé, au versement par l'employeur d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ en retraite prévue par la Convention Collective.

Cette indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE -

En application de la loi n° 96-126 du 21 février 1996, les salariés quittant la CROIX-ROUGE FRANÇAISE dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité bénéficient jusqu'à leur soixantième anniversaire de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par le Fonds Paritaire d'Intervention calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure, dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale et sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

La CROIX-ROUGE FRANÇAISE s'engage en outre à maintenir en faveur desdits salariés le versement des cotisations aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO pour la partie au-delà des taux obligatoires et dans la limite des taux applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

PREVOYANCE -

La CROIX-ROUGE FRANÇAISE s'engage également à maintenir en faveur de ces salariés jusqu'à leur 60ème anniversaire, la couverture du régime de prévoyance (décès-invalidité) dont ils bénéficieraient dans leur établissement d'origine, sur la base des taux applicables à l'établissement et à en supporter l'incidence financière.

TITRE XIV BIS

RETRAITE ET PREVOYANCE

ARTICLE 14 bis ; Affiliation à une Institution de Retraite Complémentaire et à un Régime de Prévoyance

14 bis 1 ; Tous les salariés appartenant à l'effectif, aussi bien permanents que non permanents, sont obligatoirement affiliés à un Régime de Retraite Complémentaire et de Prévoyance (loi du 29 décembre 1979).

14 bis 2 ; Retraite Complémentaire ; Régime non cadre

Le taux de cotisation, au titre du régime de retraite complémentaire non cadre, est au minimum de :

6,70 % au 1er janvier 1992,

7,35 % au 1er janvier 1993,

8 % au 1er janvier 1994.

14 bis 3

L'application des majorations de cotisation prévues à l'article précédent donnera lieu pour les actifs, les retraités et les radiés à une revalorisation des acquis correspondant aux services antérieurs y compris ceux effectués dans des établissements disparus.

CONGES PAYES

Durée et rémunération

Durée

Le personnel salarié à temps plein ou à temps partiel bénéficie chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Hormis les cas prévus à l'article 15.2 de la présente Convention, la durée du congé est ; en cas de suspension du contrat de travail ; réduite prorata temporis.

En principe, une absence pour congé annuel ne devra pas excéder un mois de date à date.

Rémunération

Il est versé au salarié en congé une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue pendant cette période s'il avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions légales et réglementaires en

vigueur, calculée à raison de la durée du travail effectif dans l'établissement. Toutefois, si elles apparaissent plus favorables au salarié, il sera fait application des dispositions du Code du Travail (L 233.11).

Périodes de travail effectif

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les jours d'absence pour maladie d'une durée totale inférieure à 3 mois ;
- les congés de courte durée prévus aux articles 16.1 et 16.2 du titre XVI ;
- les absences autorisées dont bénéficient les Délégués Syndicaux ;
- les absences autorisées pour raisons syndicales (article 2.6) ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié bénéficie d'un congé au titre de la formation continue, d'un congé d'éducation ouvrière ou d'un congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les absences dues à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- les absences dues à un accident de trajet assimilé à un accident de travail par la Sécurité Sociale ;
- les absences pour congé de maternité ou d'adoption ;
- les périodes obligatoires pendant lesquelles un salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- le délai-congé non exécuté payé ;
- les périodes de congé annuel ;
- les absences prévues aux articles L 212.5 et L 122.24.1 du Code du Travail.

Réduction de durée de congé

En cas de maladie, les trois premiers mois d'absence sont considérés comme temps de travail effectif. Toute absence pour maladie au-delà de ces trois premiers mois donne lieu à une réduction de deux jours par période de trois mois d'absence. Cette réduction est diminuée d'un jour pour le personnel ayant moins d'un an de présence. Toutefois, en application des dispositions de la Convention Collective, cette réduction ne sera pas opérée pour le calcul du droit aux congés des absences pour maladie des femmes enceintes.

Résiliation du contrat de travail

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié bénéficiera, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute lourde, des dispositions de l'article 15.1.1 proportionnellement au nombre de mois de travail effectif compris dans la période de référence.

Période de référence

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Période normale des congés payés

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leurs congés à toute autre période si les besoins du service le permettent.

Se reporter également à l'article 15-8 b).

Report des congés payés

Sauf accord de l'employeur, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, lorsqu'en raison d'une absence due à un accident du travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle ou à un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par la direction en fonction des critères prévus à l'article 15.9,

soit compensé par une indemnité compensatrice :

si l'absence se prolonge au-delà, dans le respect des règles propres au maintien de salaire,

par accord entre les parties,

en cas de rupture du contrat de travail, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.

Les personnels originaires des DOM-TOM ainsi que de certains pays dont l'éloignement justifie la demande, pourront cumuler les congés payés sur deux années de service.

Fractionnement ; prolongation des congés

Le congé principal se décompose en deux :

une partie d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables qui peut être fractionnée, par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est alors attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours (article L 223.8 du Code du Travail).

La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.

une deuxième partie du congé principal due en sus des 24 jours ; soit 6 jours ouvrables ; n'est pas prise en compte pour l'ouverture des droits au supplément ci-dessous.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture d'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'Employeur sur avis conforme des délégués du Personnel ou, à défaut, de délégués, avec l'agrément des salariés.

Etat des congés annuels

Au cours du premier trimestre de chaque année, la Direction établit l'état des congés annuels du personnel, en fonction :
des nécessités du service,

du roulement des années précédentes,

des charges de famille :

les salariés ayant des enfants d'âge scolaire auront une priorité pour le choix de leurs congés, ceci en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents,

des conjoints ou concubins ayant présenté une attestation de vie maritale travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

il sera tenu compte de la situation des parents ayant, à la suite, de décisions de justice, la garde de leur(s) enfant(s) pendant une période déterminée des congés scolaires d'été.

de la durée des services dans l'établissement.

Congés payés et maladie

Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficiera de l'intégralité de celui-ci dès la fin de son congé de maladie ; en accord avec la Direction ; ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure.

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie, dès réception d'un certificat médical. Le congé de maladie partira de la date de l'arrêt figurant sur le certificat médical.

En aucun cas le salarié malade au cours de son congé annuel ne pourra, de sa propre initiative, prolonger son congé annuel au-delà de la date initialement fixée.

Congés payés exceptionnels

Congés supplémentaires pour le personnel des Etablissements d'enfants et d'adolescents inadaptés

En sus des congés payés auxquels ils peuvent prétendre en application de l'article 15.1 de la présente Convention, les personnels des Etablissements d'enfants et d'adolescents inadaptés bénéficient ; au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel ; de congés payés supplémentaires à prendre au mieux des intérêts du service.

Durée

La durée de ces congés supplémentaires ; qui ne peuvent être groupés ni avec les congés normaux ni avec les congés pour fractionnement ; peut, au titre de chacun des trois trimestres, atteindre :

pour les personnels éducatifs : six jours ouvrables consécutifs,

pour les autres personnels : trois jours ouvrables consécutifs.

Cette durée est calculée proportionnellement au temps de travail effectif dans le trimestre.

Réduction de durée

Les absences, à l'exception de celles mentionnées à l'article 15.2 donnent lieu :

par quinzaine ou fraction de quinzaine en ce qui concerne les personnels éducatifs,

par mois ou fraction de mois en ce qui concerne les autres personnels,

à un abattement d'une journée.

Toutefois, et par dérogation à l'article 15.3 les absences justifiées pour maladie sont considérées comme temps de travail effectif dans la limite de 15 jours par trimestre ouvrant droit à ces congés.

Les congés supplémentaires n'ouvrent pas droit à la prolongation de la durée des congés prévue par l'article 15.8.1.a), de la présente Convention.

CONGES PARTICULIERS ET DE COURTE DUREE

Jours fériés (à l'exclusion des assistantes maternelles visées au titre XXX, des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI ; A ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII)

Enumération

Les fêtes légales, ci-après, sont des jours fériés :

1er janvier,

Lundi de Pâques,

1er mai,

8 mai,

Ascension,

Lundi de Pentecôte,

14 juillet,

Assomption,

Toussaint,

11 novembre,

Noël.

1er mai

Convention Collective - 1er janvier 1998

Pour le 1er mai, il est fait application des dispositions édictées à l'Article L 222.7 et suivants du Code du Travail ou, si elles sont plus favorables au salarié, de celles édictées, pour les jours fériés, à l'Article 16.1.3 ci-dessous.

Rémunération ou récupération de jours fériés

Chômage

Chaque fois que le service le permet, les jours fériés sont chômés, ce chômage n'entraînant pas de déduction de salaire.

Repos compensateur

Les salariés, à temps complet, ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos), bénéficieront, chaque fois que le service le permettra, d'un jour de repos compensateur, lequel devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois.

Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec la Direction, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Indemnité compensatrice

Les salariés à temps complet qui en raison des nécessités du service, ne pourront bénéficier de tout ou partie de la disposition constituant le premier alinéa de l'article 16.1.3 percevront une indemnité compensatrice qui ; par jour férié n'ayant pu donner droit à un jour de repos compensateur ; correspondra à la rémunération ; au tarif des heures normales du nombre d'heures de travail correspondant au 1/5e de la durée hebdomadaire de base du travail.

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficieront des dispositions ci-dessus au prorata de leur temps de travail.

Cumul

Les salariés désirant bloquer les congés fériés en un ou plusieurs congés continus, pourront, selon les nécessités du service, et après accord de la Direction, bénéficier de ces congés en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Ils bénéficieront, au plus, de onze jours ouvrables de congés.

Congés pour événements familiaux (à l'exception des aides-ménagères visées au titre XXIX, des assistances maternelles visées au titre XXX et des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI ; A ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII)

Les absences des salariés, motivées par les événements familiaux prévus ci-dessous seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés dans les 15 jours entourant la date de naissance ou d'adoption, mariage d'un salarié : 6 jours ouvrés, mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés, mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvré, décès du conjoint : 5 jours ouvrés, décès d'un enfant : 4 jours ouvrés, décès d'un petit enfant : 2 jours ouvrés, décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bru, d'un beau-père ou d'une belle-mère, du frère ou d'une sœur du conjoint : 2 jours ouvrés.

Un ou deux jours supplémentaires pourront être accordés si les cérémonies ont lieu respectivement à plus de 300 ou 600 km au lieu de résidence.

Les congés ne viennent pas en déduction du droit au congé annuel, à condition : qu'ils soient pris au moment de l'événement.

Toutefois, avec l'accord de la Direction, ils pourront l'être dans la quinzaine où se situe l'événement. qu'ils n'interviennent pas pendant les congés payés.

Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le(la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par la production d'une attestation de vie maritale.

Congés pour maladie d'un enfant de moins de 12 ans et d'un handicapé (à l'exception des assistantes maternelles visées au Titre XXX)

Un congé de 4 jours ouvrés (3 jours ouvrés pour les aides-ménagères) est accordé par année civile sur justification médicale au père ou à la mère dont tout enfant (ou celui du conjoint) ,gé de moins de 12 ans ou de plus de 12 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé, est malade.

Ce congé qui peut-être pris en une ou plusieurs fois dans l'année civile est considéré comme temps de travail effectif.

Ce congé de 4 jours ouvrés est accordé pour chaque enfant.

Lorsque les 4 jours ne sont pas utilisés dans l'année civile pour un enfant, le reliquat peut être reporté pour un autre enfant dans la même année.

Pour l'attribution des jours de congé prévus ci-dessus, le(la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint sous réserve de justifier le concubinage par la production d'une attestation de vie maritale.

Congés pour obligations militaires

Congés en vue de subir les épreuves de sélection

L'absence d'un salarié convoqué en vue de subir les épreuves de sélection préalable au service national est ; dans la limite de la durée des dites épreuves augmentée, si nécessaire des délais de route ; assimilée à une période de travail effectif et rémunérée comme telle.

Congés liés à l'accomplissement d'une période d'instruction militaire.

Convention Collective - 1er janvier 1998

L'absence d'un salarié convoqué en vue d'accomplir une période d'instruction militaire obligatoire est, dans la limite de la durée de ladite période, augmentée, si nécessaire, des délais de route ; assimilée une période de travail effectif et rémunérée comme telle, sous déduction de la solde éventuellement versée par l'autorité militaire.

Congés exceptionnels pour convenances personnelles

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés dans la mesure où les nécessités du service le permettront et sur justification des motifs de la demande.

Les congés pour convenances personnelles sont décomptés au choix des intéressés, soit sans solde, soit en déduction du congé annuel acquis au jour de la prise du congé.

Congés sans solde

Un congé sans solde de trois mois au maximum ; éventuellement renouvelable une fois ; pourra être accordé à un salarié appelé à soigner un membre proche de sa famille, sur justification médicale de la maladie de son parent. En un tel cas, le congé payé annuel sera réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

Congés pour création d'entreprise et congé sabbatique

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les salariés peuvent bénéficier d'un congé pour la création d'entreprise et d'un congé sabbatique dans la mesure où ces absences ne gênent pas le fonctionnement de l'établissement.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le cadre de la formation professionnelle

Définition

La Formation Professionnelle Continue s'inscrit dans le cadre de l'éducation permanente du salarié, laquelle constitue une obligation nationale.

La Formation Professionnelle a pour objet de permettre l'adaptation des salariés aux changements de techniques et des conditions de travail et de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social (L 900-1).

Textes législatifs fondamentaux (livre IX du Code du Travail)

La participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle Continue (L no 84-130 du 24.02.84)

Montant de la participation

Toutes les unités Croix-Rouge Française employant du personnel salarié devront consacrer 1,50 % de leur masse salariale brute au financement de la Formation Professionnelle Continue.

Ce taux sera considéré comme un plancher^a. La Croix-Rouge Française, souhaitant développer plus largement sa politique de formation, recommande vivement aux unités d'atteindre un taux de 1,60 %.

Les principales modalités d'utilisation de la participation par les établissements comprennent donc :

le financement direct par l'établissement de stages de formation au bénéfice de ses salariés, dans le cadre du plan de formation comme dans le cadre du congé individuel de formation (art. L 931-1 et L 932-1 du Code du Travail).

le versement des cotisations à PROMOFAP.

La Croix-Rouge Française a signé avec les organisations syndicales un avenant modifiant les dispositions du Titre XVII de la Convention Collective et prenant acte de l'adhésion de l'Association à PROMOFAP.

Les établissements employant du personnel ont obligation d'adhérer à cet organisme et doivent lui verser une somme au moins égale à 1 % de la masse salariale au titre du plan de formation (cf dispositions article L 951-1 du Code du Travail).

le versement par les établissements d'une cotisation pour les formations en alternance, conformément aux dispositions légales.

Cette cotisation sera versée à PROMOFAP.

la cotisation obligatoire de la Croix-Rouge Française à un organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation à PROMOFAP.

Le montant de cette obligation est de 0,20 % de la masse des salaires bruts de l'année de référence (article L 951-1 - 1er alinéa).

Le congé de formation - caractéristiques

Le congé de formation rémunéré est un droit pour tous les salariés.

L'article L 931-1 pose le principe d'un droit pour tous les salariés à un congé de formation rémunéré.

Objet du congé de formation

Ce congé de formation permet au salarié :

d'accéder à un niveau supérieur de qualification,

de changer d'activité ou de profession,

de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale (article L 931-1, alinéa 2 du Code du Travail),

de se perfectionner professionnellement,

de réaliser un bilan de compétences.

Préparation d'un examen

Le congé de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme (article L 931-1-1, alinéa 3 du Code du Travail).

Les modalités d'élaboration du plan de formation, du départ en congé prévu par le plan sont définies par les dispositions légales et réglementaires.

Les modalités de constitution du dossier de congé individuel de formation et de prise en charge de ce dossier sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires, ainsi que celles définies par l'organisme collecteur du 0,20 % Congé Individuel de Formation.

Il est précisé que l'ancienneté est celle du salarié dans la Croix-Rouge Française.

Consultation des Comités d'établissements

Compétence du Comité d'Etablissement en matière de Formation Professionnelle Continue

Il doit être informé des possibilités de congés qui ont été ouvertes aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

Il doit obligatoirement formuler son avis en matière de congé formation quand ces absences pourraient avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque la formation est financée par l'établissement sur les lieux de travail, le Comité d'Etablissement doit être tenu informé des conditions dans lesquelles cette formation s'est déroulée.

Le rôle le plus important dévolu au Comité d'Etablissement est celui de pouvoir délibérer sur le plan de formation de l'Etablissement ainsi que sur ses modifications éventuelles. A cet effet, l'employeur doit lui donner à l'occasion des réunions habituelles des informations sur les conditions d'application du plan de formation.

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef de l'établissement toute proposition de nature à améliorer les conditions de formation professionnelle des salariés (article L 432-3-1 du Code du Travail).

Il est obligatoirement informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la formation professionnelle du personnel (article L 432-1 du Code du Travail).

Pour le congé individuel de formation l'avis du Comité d'Etablissement est requis si l'établissement souhaite calculer par catégorie les effectifs simultanément absents au titre de ce congé (article L 931-3 du Code du Travail). L'avis préalable du Comité d'Etablissement. est également obligatoire lorsque l'employeur souhaite reporter un congé individuel de formation pour raison de service (articles L 931-6 et R 931-19 n du Code du Travail) ou en cas d'interruption de ces congés.

Il est aussi consulté sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations 18-25 ans données par l'établissement. Il adresse un avis motivé à l'autorité administrative compétente pour conclure les conventions prévues ainsi qu'à l'établissement ou l'organisme responsable du stage.

Il est consulté sur les conditions d'exécution des contrats emploi liées à la mise en oeuvre de la politique de l'emploi et à la formation en alternance avant l'achèvement de ceux-ci. Le compte rendu de cette consultation est adressé aux Services Départementaux du Travail et de l'Emploi. Il est régulièrement consulté sur l'exécution de ces contrats (article L 980-2 du Code du Travail).

Une commission de formation doit être créée dans les établissements de plus de 200 salariés. Il est souhaitable que celle-ci existe aussi dans les établissements de plus de 60 salariés.

Cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Il convient de donner à cette commission les moyens spécifiques lui permettant de mettre en oeuvre sa capacité de travail.

Rôle du Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise donne son avis sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Cet avis n'est pas exclusif de la négociation prévue par la loi.

CONGES MALADIE

Maladie (à l'exception des aides-ménagères visées au titre XXIX ; des assistantes maternelles visées au titre XXX ; des médecins visés à l'article 26.11 du titre XXVI A, aux titres XXVI B et C ; des dentistes : titre XXVII).

Cas général

Pendant un arrêt de travail dû à la maladie, dûment constaté par un certificat médical ou un billet d'hospitalisation, les salariés à temps complet ou à temps partiel, comptant au moins 12 mois de services effectifs, continus ou non, recevront sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et le cas échéant du régime complémentaire :
pendant les 90 premiers jours d'absence, consécutifs ou non : l'équivalent de la totalité de leur salaire net,
pendant les 90 jours suivants d'absence, consécutifs ou non : l'équivalent des 3/4 de leur salaire net.

Si l'intéressé compte plusieurs interruptions de travail au cours de l'année légale, la durée du paiement du traitement entier ou réduit ne peut excéder au total celles ci-dessus fixées.

Ces dispositions ne font pas obstacle, d'une part à l'application des dispositions légales concernant le licenciement, notamment lorsque les nécessités du service exigent le remplacement du malade, d'autre part, à la suppression éventuelle de la jouissance du logement à partir de trois mois.

Cas particulier des femmes enceintes

L'article 18.1.1 s'applique aux femmes enceintes ; remplissant les conditions d'ancienneté ; en cas de maladie reconnue par la Sécurité Sociale.

Toutefois, le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut avoir pour effet de retarder le départ en congé de maternité.

Modalités de maintien du salaire

Le salaire maintenu en cas d'arrêt maladie conformément aux dispositions de l'article 18.1.1 alinéa 2 ci-dessus sera calculé de façon à ce que le salarié malade perçoive compte tenu des indemnités journalières et le cas échéant du régime complémentaire, l'équivalent de son salaire net.

Réouverture des droits

Si, au cours des 12 derniers mois, un salarié a épuisé ses droits aux indemnités prévues à l'article 18.1, une reprise effective de travail de un an sera nécessaire pour qu'il puisse bénéficier à nouveau des dispositions de cet article.

A ce titre, le congé maternité est considéré comme une période de travail effectif.

ACCIDENTS DE SERVICE, MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents de service ; maladies professionnelles (à l'exception des médecins visés au titre XXVI A, Article 26.11 ; aux titres XXVI B et C ; des dentistes, titre XXVII).

En cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle, entendu dans le sens donné par le Code de la Sécurité Sociale, le salarié perçoit jusqu'à la reprise de son service ou jusqu'à fixation de son taux d'invalidité, son traitement complet, déduction faite des prestations de la Sécurité Sociale.

Le bénéfice des dispositions de l'article ci-dessus est étendu au salarié ayant contracté une maladie contagieuse dans l'exercice de sa profession par l'intermédiaire d'un patient.

Dans le cas où un salarié ne pourra plus assurer le poste qui lui était confié du fait de rechutes consécutives ou aggravation de son état, il lui sera confié en priorité, le premier poste vacant approprié à ses capacités et ne comportant plus le risque auquel il était antérieurement soumis, moyennant des actions de formation professionnelle complémentaire qui peuvent être proposées à l'intéressé pour faciliter son reclassement.

CONGES DE MATERNITE OU D'ADOPTION, CONGE PARENTAL

Congés de maternité ou d'adoption

Principes généraux

La protection des femmes enceintes et des mères, d'une part, l'octroi de congés maternité et d'adoption ou d'un congé parental d'autre part, seront assurés par des dispositions au moins égales aux dispositions légales.

Au-delà des congés de maternité, d'adoption ou de congé parental, une priorité de réembauchage sera prévue en faveur des salariés qui résilieraient leur contrat de travail afin d'élever leurs enfants.

Congés de maternité ou d'adoption ; maintien du salaire

Congés de maternité : cas général

Un congé payé de 4 mois (déduction faite des prestations de la Sécurité Sociale) est accordé à l'intéressé (environ 2 mois avant l'accouchement et 2 mois après) si cette dernière compte un an de services continus au jour de la naissance de l'enfant.

Les indemnités journalières sont perçues directement par l'employeur qui verse au salarié l'équivalent de son salaire net.

Au-dessous d'un an de service, le congé de maternité sera accordé conformément aux dispositions légales.

Le congé maternité est assimilé à du travail effectif pour l'application de tous les avantages liés à l'application de la présente Convention.

Congés de maternité : cas particuliers

Erreur sur la date présumée de l'accouchement :

Accouchement retardé

En cas d'accouchement retardé, le retard est pris en compte au titre du congé de maternité : il s'ajoute aux 4 mois déjà accordés au salarié dans le cas général.

Accouchement prématuré

Lorsque l'état de grossesse prend fin prématurément, il est fait application des dispositions de l'article 20.1.2.1, sauf lorsque l'accouchement intervient avant 181 jours et lorsque, dans ce cas, l'enfant naît non viable : l'intéressée ne peut alors prétendre à un congé de maternité ; elle ne saurait prétendre qu'à un congé de maladie.

Grossesse et couches pathologiques

Lorsqu'un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de couches le rend nécessaire, les périodes pré et post-natales d'arrêt de travail sont augmentées de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder :

pour la période pré-natale : huit semaines,

pour la période post-natale : quatorze semaines.

Ce qui conduit à un congé de maternité pouvant atteindre au maximum vingt-deux semaines.

En pareil cas, la ou les périodes prolongeant la durée normale de congé de maternité est ou sont considérée(s) elle(s)-même(s) comme congé de maternité et non congé de maladie.

Naissances multiples

En cas de naissances multiples, la durée du congé post-natal et, en conséquence, celle du congé total, est majorée de deux semaines au sens de l'article L 122.26 du Code du Travail.

Dans le cas de la naissance d'un 3e enfant ou de naissances multiples ayant pour effet de porter de moins de deux à trois ou au-delà le nombre d'enfants à charge, le salaire sera maintenu au sens de l'article 20.1 pour les périodes d'indemnisation de l'assurance maternité prévues à l'article L 122.26 du Code de la Sécurité Sociale modifiée par la loi du 17 juillet 1980.

Hospitalisation de l'enfant

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin d'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Congés d'adoption

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant à son foyer ou de douze semaines au plus en cas d'adoptions multiples. Si le salarié ou le ménage assume la charge de trois enfants au moins, la période précitée est portée à 18 semaines ou 20 semaines au plus en cas d'adoptions multiples.

Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel

Possibilité pour les parents de choisir entre le congé parental et un travail à temps partiel

Naissance : pendant une période qui prend fin au 3e anniversaire de l'enfant et qui suit l'expiration du congé maternité.

Adoption : à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

Tout salarié ; père, mère légitime, naturel ou adoptif ; qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans a droit :

soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation (sans solde) durant lequel le contrat de travail est suspendu,

soit de reprendre son activité professionnelle selon une durée de travail comprise entre 16 et 32 heures hebdomadaires.

Cette facilité est accordée aux salariés pour une durée initiale de 1 an maximum, renouvelable deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans.

Information de l'Employeur par le salarié

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du point de départ de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de l'une des deux possibilités du congé parental.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant le terme de ce congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée, dans les mêmes formes à l'employeur au moins 2 mois avant le début du congé parental ou de l'activité à mi-temps.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental ou sa période d'activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il en est de même s'il désire transformer son congé parental en activité à temps partiel ou vice-versa.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

Le bénéfice du congé parental peut entraîner la suppression de la jouissance du logement éventuellement accordé, sauf si le conjoint est employé dans l'établissement.

Reprise anticipée d'activité

Les intéressés pourront demander à reprendre leur activité plus tôt que prévu initialement. Ils devront, dans ce cas, en faire la demande écrite au moins un mois avant la date à laquelle ils souhaitent pouvoir reprendre le travail.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant, ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié a droit, en adressant à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois à l'avance, contenant le motif, soit :

de passer du congé parental à son activité initiale ou à une activité à temps partiel (selon les possibilités de l'établissement),

de passer d'une activité à temps partiel à son activité initiale (selon les possibilités de l'établissement).

Réintégration dans l'emploi

A l'issue du congé parental ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Tous les avantages acquis avant le début du congé sont maintenus en application de l'article L 122-28 du Code du Travail.

Congé d'allaitement

Sur production d'un certificat mensuel d'allaitement, l'intéressée percevra une indemnité correspondant, au choix, soit à un demi-traitement pendant les six premiers mois de congé parental, soit à un traitement taux plein pendant les trois premiers mois du dit congé.

Cette période n'est pas considérée comme du travail effectif.

Dans le cas où la salariée reprend une activité à temps partiel pendant son congé parental, elle ne pourra percevoir, du fait du versement de l'indemnité prévue au premier alinéa du présent article, un montant total d'appointement supérieur à un salaire temps plein.

Si un abattement est nécessaire, la déduction portera sur l'indemnité d'allaitement.

Ancienneté

La durée du congé parental est prise en compte, à raison de 50 %, dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Résiliation et réembauchage

Par ailleurs, si à l'issue du congé parental, les intéressés ne reprennent pas leur activité, ils bénéficieront, pendant un an, sur demande écrite formulée un mois à l'avance, d'une priorité de réembauchage dans un poste de même catégorie : en cas de réembauchage, ils conserveront intégralement l'ancienneté acquise à l'expiration du congé parental.

EXECUTION DU SERVICE, DEVOIRS DU PERSONNEL

Dans leur activité professionnelle, les salariés de la Croix-Rouge Française s'engagent à respecter les 7 principes de la Croix-Rouge :

HUMANITE ; IMPARTIALITE ; NEUTRALITE ; INDEPENDANCE

CARACTERE BENEVOLE ; UNITE ; UNIVERSALITE

sans que cela puisse constituer une limite à leurs droits de salariés. Les activités bénévoles restent à leur initiative.

Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du Chef d'Etablissement ou du représentant désigné par l'Employeur et d'une façon générale de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

Tous les employés sont tenus d'être à leur poste aux heures fixées.

Un tableau de service sera affiché dans l'établissement par les soins de la Direction pour tous les membres du personnel qui y sont affectés. Des emplois du temps seront établis pour certaines catégories d'employés et suivant les nécessités du service. La Direction se réserve le droit de modifier le tableau de service ou les emplois du temps, suivant les besoins de l'établissement après consultation des Délégués du Personnel. L'établissement d'un tableau de service n'exclut pas pour l'Employeur de mettre en place ; après avis du Comité ou du Conseil d'Etablissement ; des horaires personnalisés.

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun autre membre du personnel de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire, ne peut refuser ou s'abstenir de l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié. Cette situation a un caractère temporaire.

Changement de poste à l'intérieur de l'Etablissement ; Remplacement

La Direction de l'établissement peut procéder à tous changements de poste nécessités par les besoins de service.

Les salariés ainsi déplacés seront réintégrés dans leur poste habituel par priorité quand la cause de leur déplacement aura disparu. Ces changements n'entraînent pas de réduction du salaire ni de modification de leur classement.

Si, pour des raisons d'ordre technique et, en considération des besoins du service, la Direction est amenée à déplacer momentanément les employés de toutes catégories en les occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui leur sont habituellement confiés, notamment en leur confiant le remplacement d'un employé d'une catégorie professionnelle supérieure, l'employé ne pourra prétendre à une indemnité différentielle que si la durée du remplacement excède 15 jours mais ne dépasse pas six mois.

Il sera versé au remplaçant, sous les réserves exprimées ci-après, pendant la durée du remplacement, une indemnité différentielle dont le montant sera fixé dans les conditions suivantes :

s'il s'agit d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre le salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction à l'échelon correspondant à celui que le salarié aurait eu en cas d'avancement,

s'il s'agit d'un intérim partiel, l'indemnité est au moins égale à la moitié de cette différence.

Aucune indemnité n'est due :

à l'employé dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple les jours de repos) d'un employé de catégorie professionnelle supérieure auquel il est adjoint,

pour le remplacement des salariés en congés payés. Toutefois, en cas de remplacement pour ce motif d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non dans l'année civile, une indemnité est due à partir du 31^e jour de remplacement.

Les salariés doivent, en toute circonstance, observer à l'égard des personnes confiées à leur charge, la plus grande correction et une discrétion absolue. Ils doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience de ces personnes. Tout manquement au secret professionnel les exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du Code Pénal sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur.

Il est interdit au personnel, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préavis :
d'entrer ou de se trouver dans l'établissement en état d'ivresse,

Convention Collective - 1er janvier 1998

d'introduire, vendre, céder, ou acheter aux pensionnaires des Etablissements toutes boissons, médicaments et, en règle générale, toutes denrées et objets quelconques,
d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les pensionnaires,
d'introduire sans autorisation dans l'établissement des personnes étrangères à la maison, en dehors des règles propres à l'Etablissement et sous réserve des droits des Représentants du Personnel,
d'emporter aucun objet de quelque nature que ce soit (linge, effet, etc.) sans autorisation du Responsable ;
de solliciter ou d'accepter des pourboires.

Conditions générales de discipline

Les mesures disciplinaires applicables aux salariés des établissements s'exercent sous les formes suivantes :
l'observation,

l'avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention,

le bl,me : constatation écrite d'un comportement fautif,

la mise à pied : suspension temporaire de 3 jours maximum avec ou sans rémunération,

le licenciement disciplinaire avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon le cas.

L'avertissement, le bl,me et la mise à pied dûment motivés par écrit, sont prononcés, conformément au règlement intérieur de l'établissement, déposé auprès du Conseil des Prud'hommes, en application de la législation en vigueur.

En application du Code du Travail et avant toute sanction ayant une incidence immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'Association, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, le salarié en cause, après avoir été régulièrement convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception, sera entendu par l'employeur seul ou en présence de Délégué du Personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement.

Ces dispositions ne portent pas atteinte aux droits de l'Employeur de faire à tout salarié, des remarques verbales n'ayant pas pour but d'affecter sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre, dans un délai maximum de deux ans, sera annulée ; il n'en sera conservé aucune trace.

Sauf cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des mesures citées, hormis l'observation verbale.

La procédure de licenciement s'effectuera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

SECURITE ; HYGIENE

Tout sera mis en œuvre dans l'Etablissement afin de préserver la santé des salariés. L'Employeur est tenu d'appliquer la réglementation relative à l'Hygiène et à la Sécurité du Travail.

Dans chaque établissement, il sera mis à disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : lavabos et vestiaires munis d'une serrure ou d'un cadenas, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par l'Article R 232.26 du Code du Travail, c'est-à-dire dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Le temps passé à la douche, en application de cette réglementation, sera rémunéré au tarif normal des heures de travail.

Etablissements sanitaires et sociaux

Le personnel ne devra pas utiliser, sans autorisation, les locaux de même nature réservés aux malades.

Le linge sale des services de malades et hospitalisés, de tuberculeux et tout contagieux, sera recueilli au lit de chaque malade dans des sacs spéciaux et manipulé, trié et lavé dans des conditions conformes aux règlements. Les salariés chargés de la manipulation du linge seront pourvus de calottes de toile, de blouses et de gants de caoutchouc. Ces services seront toujours pourvus de savon et de solution antiseptique.

Le personnel devra se prêter aux mesures de prophylaxie jugées utiles par le Chef d'Etablissement ou par le représentant désigné par l'Employeur, tant pour lui-même que pour sa famille si elle est logée dans l'établissement (cuti-réaction, examen de dépistage, isolement, etc...).

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail, est au moins égal à 25, l'Employeur sera tenu après avis du Comité ou Conseil d'Etablissement, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

En cas d'impossibilité d'organiser un réfectoire pour tout le personnel, l'Employeur pourra, en accord avec le Comité ou le Conseil d'Etablissement, délivrer au personnel des titres restaurant.

Les personnes attachées à des services de contagieux ou exposées aux radiations ionisantes ou employant, à usage des malades, une thérapeutique spécifique susceptible de provoquer des dommages sur les manipulateurs, devront être soumis régulièrement aux examens prévus par les règlements.

Les mesures prophylactiques et préventives réglementaires et nécessaires devront être prescrites par l'établissement et appliquées strictement par le personnel.

LOGEMENT DU PERSONNEL CROIX-ROUGE FRANÇAISE

Logement du personnel

Les établissements ne sont pas tenus d'assurer le logement de leur personnel. Toutefois, des chambres et des logements meublés ou non, au gré de l'Employeur, peuvent être mis à la disposition du personnel, aux conditions fixées par le barème annexé à la présente Convention (annexe). Ces dispositions ne constituent en aucun cas un avantage acquis. Elles ne s'appliquent pas dans le cas où le contrat d'embauche prévoit la gratuité du logement. Le logement ne comporte pas la fourniture de linge et, de ce fait, de blanchissage.

Les charges : chauffage, électricité, eau, etc., sont à la charge du personnel logé. Dans le cas où il n'existe pas de compteurs individuels, leur répartition est établie par le Directeur en accord avec le salarié.

En référence à l'Article 23, sont considérés comme devant être logés par l'employeur et bénéficiant à ce titre de la gratuité du logement et des avantages annexes (chauffage, électricité, eau) à l'exclusion de toute indemnité de logement, le Directeur(trice) d'internat d'enfants ou d'adolescents.

Dans les internats et les maisons de retraite, sont considérés comme devant être logés par l'Employeur et bénéficiant à ce titre, de la seule gratuité de logement, à l'exclusion des avantages annexes ou de toute indemnité compensatrice de logement, le remplaçant permanent du Directeur et notamment l'Educateur-Chef, en contrepartie d'astreintes liées à l'activité de l'Etablissement.

Dans ce cas, l'avantage en nature correspondant au logement est fixé en référence au barème national annexé à la présente Convention. Les charges : chauffage, électricité, eau... sont à la charge du personnel logé.

Si l'Etablissement peut mettre à la disposition d'un gardien un logement, celui-ci sera attribué à titre gratuit (y compris eau, électricité, chauffage) en compensation des astreintes liées à la fonction.

23.2.bis

Tout logement mis à la disposition à titre gratuit ou en contrepartie d'une indemnité minimale ne pouvant être assimilée à un loyer, doit être considéré comme avantage en nature et faire l'objet de retenues sociales sur le bulletin de paie du salarié. La jouissance du logement fourni par l'Employeur est essentiellement précaire et ne peut continuer au-delà du terme du contrat de travail dont elle est accessoire. Par suite, et en aucun cas, les occupants ne peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de la législation des loyers, visant notamment le maintien dans les lieux.

Les logements sont attribués par la Direction de l'Etablissement, compte tenu des nécessités du service, des charges de famille et de l'ancienneté. Lorsque le nombre d'occupants vient à diminuer, le salarié logé ne peut se refuser à l'échange de son logement contre un autre moins important.

L'occupation des lieux cesse dès la rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la nature ou la cause (cas d'expulsion).

Lorsqu'il y a arrêt de travail d'un salarié logé ne donnant pas lieu à une rupture du contrat de travail, le salarié conservera la jouissance de son logement jusqu'à l'expiration du 3e mois qui suit l'arrêt de travail, sous réserve qu'il acquitte les retenues fixées.

Les congés prévus à l'Article 15.6 peuvent, le cas échéant, entraîner la suspension temporaire de la jouissance du logement pendant l'absence du salarié.

Le personnel jouissant d'un logement non meublé par l'Employeur, est soumis aux mêmes règles que le personnel bénéficiant d'un logement meublé. Toutefois, dans le cas de rupture du contrat de travail par l'une des deux parties, un délai d'un mois au maximum sera accordé à l'employé pour effectuer son déménagement.

Convention Collective - 1er janvier 1998

La jouissance d'un logement attribué à un ménage de salariés employés tous les deux dans le même établissement cesse à la rupture du contrat de travail de l'un d'entre eux résultant d'un licenciement pour faute grave ou d'une démission, sauf décision contraire de la Direction. Le délai d'expulsion prévu au paragraphe 23.6 s'applique.

Les ménages ayant des enfants dans leur logement devront veiller à ce que leur présence n'entraîne pas de perturbations dans la vie de l'établissement.

Sauf lorsque l'emploi implique obligatoirement la résidence, l'employé logé pourra demander à ne plus être logé par l'Etablissement, sans que cela puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel logé jouira de sa liberté individuelle pleine et entière, sauf les restrictions imposées par la moralité et le règlement de l'Etablissement. Il ne pourra toutefois, sauf autorisation du chef de l'Etablissement, introduire des personnes étrangères à sa propre famille dans les locaux d'habitation contigus aux locaux occupés par des hospitalisés.

L'employé logé, meublé ou non, est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition. Il usera des locaux avec le souci de les maintenir en parfait état et de ne pas gêner ses voisins.

En cas de dégradation (dont il sera pécuniairement responsable), de négligence grave, de plaintes des voisins et de manquement au règlement, la jouissance du logement pourra lui être retirée sur décisions du chef de l'Etablissement.

Dans chaque Etablissement, un règlement spécial concernant les logements sera élaboré par la Direction ; ce règlement sera communiqué à l'intéressé préalablement à l'embauche.

La Direction devra veiller à la stricte application de ce règlement, et par des inspections faites en présence de l'intéressé, s'assurera que ces dispositions sont bien observées.

NOURRITURE

Les salariés pourront être nourris à titre onéreux en salle à manger aux heures fixées par la Direction.

Peuvent bénéficier de la gratuité des repas :

le personnel de cuisine dont l'emploi est fixé à l'Annexe I de la présente Convention,

le personnel d'encadrement, dans les Etablissements d'enfants ou d'adolescents, lorsqu'ils sont en position d'astreinte.

L'Etablissement n'a pas l'obligation de nourrir les membres de la famille des salariés, non employés par lui.

Etablissements sanitaires et sociaux

Le personnel qui prend habituellement ses repas dans l'Etablissement doit prévenir la Direction qu'il prendra régulièrement un, deux ou trois repas par jour. Dans le cas où un employé habituellement nourri désire ne pas prendre ses repas pour une journée ou une période déterminée, il devra obligatoirement en avvertir les services de l'économat au moins 24 heures à l'avance (conformément au règlement intérieur).

Ces dispositions ne font pas obstacle au système en vigueur, ou à déterminer par accord entre les parties, de distribuer les repas contre remise de tickets.

Le prix des repas consommés par les salariés ainsi que la composition des menus sont définis dans le barème de salaires annexé à la présente Convention.

Les repas fournis par l'Etablissement ou apportés par le personnel devront obligatoirement être consommés dans les locaux prévus à cet effet dans l'Etablissement.

Dans chaque Etablissement, un règlement spécial concernant la nourriture et les acquisitions éventuelles de denrées par le personnel est établi par la Direction. Ce règlement sera communiqué aux membres du personnel préalablement à l'embauche.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX CADRES

Dispositions générales

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux cadres désignés comme tels dans le barème portant classification des emplois.

La qualité de cadre est, pour l'application du présent titre, indépendante de celle de bénéficiaire de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Lettre d'engagement

La qualité de Cadre devra être mentionnée dans la lettre d'engagement comme prévu à l'article 4.2 de la présente Convention.

Période d'essai

La période d'essai des cadres est fixée à six mois. Toutefois, le cadre peut être confirmé dans son emploi avant l'expiration de ce délai.

Délai congé

Après la période d'essai, le délai congé est fixé à 3 mois, en cas de démission ou de licenciement.

Heures de recherche d'emploi

Pendant la période du délai congé, le cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de 50 heures par mois, prises en une ou plusieurs fois, pour la recherche d'un emploi.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Indemnités de licenciement

Le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre), au service de la Croix-Rouge Française, a droit, sauf en cas de licenciement pour faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis égale à :

1/2 mois de salaire par année de service en qualité de non cadre,

1 mois de salaire par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à titre de non cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser au total, 12 mois de salaire,

étant précisé que le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des trois derniers mois ou des douze derniers mois, à l'avantage du salarié.

Pour les cadres, il sera, en outre, fait application de l'article 13.1.2.

Par ailleurs, l'application de ces dispositions ne saurait avoir pour effet de verser du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations que percevrait l'intéressé, s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge limite d'activité (65 ans) sous réserve des dispositions relatives au licenciement, article L 122 et suivants du Code du Travail qui doivent être respectés.

Congés payés

Les dispositions de l'article 15.1 sont applicables aux cadres. Cependant, pour tenir compte des sujétions particulières, la durée des congés payés des cadres de direction peut être portée à 33 jours ouvrables.

Indemnité de mise ou de départ à la retraite

Pour les cadres, il est fait application de l'ensemble des clauses du titre XIV à l'exception des indemnités qui, pour les cadres, sont les suivantes, sous réserve des dispositions relatives au licenciement ; articles L 122-14, L 122.9 et R 122.1 qui doivent être respectées.

Indemnité de départ à la retraite

1/01/90 1/01/91 1/01/92 10 à 14 ans de services effectifs 1,75 mois 1,75 mois 2 mois 15 à 18 ans de services effectifs 2,5 mois 2,5 mois 3 mois 19 à 21 ans de services effectifs 3 mois 3,5 mois 4 mois 22 à 24 ans de services effectifs 4 mois 4,5 mois 5 mois 25 ans et plus de services effectifs 5,5 mois 5,5 mois 6 mois Valeur dernier salaire mensuel ou moyenne des douze derniers mois à l'avantage du salarié

Indemnité de mise à la retraite

Au 1/01/90 Au 1/01/91 Au 1/01/92 2 à 10 ans de services effectifs 1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté 11 à 14 ans de services effectifs 1,75 mois 1,75 mois 2 mois 15 à 18 ans de services effectifs 2 mois 2,5 mois 3 mois 19 à 21 ans de services effectifs 3 mois 3,5 mois 4 mois 22 à 24 ans de services effectifs 4 mois 4,5 mois 5 mois 25 à 33 ans de services effectifs 5,5 mois 5,5 mois 6 mois 34 ans et plus de services effectifs 6 mois 6 mois 6 mois Valeur dernier salaire mensuel ou moyenne des douze derniers mois à l'avantage du salarié.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX MEDECINS DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET ASSIMILES (ETABLISSEMENTS A PRIX DE JOURNEE OU A DOTATION GLOBALE, CENTRES D'HYGIENE MENTALE)

Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins salariés à temps plein ou à temps partiel dans les établissements sanitaires et sociaux de la Croix-Rouge Française.

Chaque médecin reçoit un contrat de travail établi sur le modèle d'un contrat type agréé par l'Ordre National des Médecins. Ce contrat de travail est signé par le Président de la Croix-Rouge Française (ou par son représentant au niveau national), par le Président du Conseil Départemental ou le Président du Comité Gestionnaire, et par l'intéressé.

L'employeur et les médecins salariés de la Croix-Rouge Française sont tenus de respecter :

la déontologie médicale et l'exercice des responsabilités qu'elle définit pour l'administration des soins, notamment dans les articles 75 et 79 du Code de Déontologie médicale.

les principes de la Croix-Rouge Française.

Les médecins sont placés sur le plan administratif sous l'autorité du Directeur d'établissement s'il a reçu mandat précis à ce sujet du Président du Conseil Départemental ou du Président du Comité Gestionnaire.

A défaut d'un tel mandat, les médecins sont placés sous l'autorité administrative du Président du Conseil Départemental ou Comité Gestionnaire.

Durée et conditions de travail

Durée du travail

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

a) Est considéré comme praticien à temps plein, le médecin salarié travaillant par équivalence 11 demi-journées de 3 heures et demie par semaine.

b) Est considéré comme praticien à temps partiel médical, le médecin salarié travaillant de 1 à 6 demi-journées de 3 heures et demie par semaine.

Conditions de travail ; Principes

Dans le secteur hospitalier où une présence médicale ininterrompue est nécessaire, la répartition ; entre les médecins ; du temps de travail, des gardes dans l'établissement et des astreintes à domicile, est faite de manière à couvrir l'ensemble des besoins 24 heures sur 24, tout au long de l'année.

Dans les autres établissements, la répartition des horaires des médecins est établie selon les nécessités du service.

Cette répartition est précisée dans un tableau de service établi en accord avec le Directeur de l'établissement, conformément au règlement intérieur.

Travail à plein temps

Dans le cadre de leur activité à temps plein, les médecins visés au présent titre s'interdisent d'exercer à l'extérieur de la Croix-Rouge Française toute activité salariée ou libérale.

Gardes dans l'Etablissement et astreintes à domicile

Principe ; Limitation et équivalence de récupération

Les médecins peuvent être appelés à assurer ; en sus de la durée normale du travail ; des gardes dans l'établissement et des astreintes à domicile, réglementées selon la législation en vigueur dans les hôpitaux publics.

Rémunération

Les médecins percevront pour chacune des gardes dans l'établissement et astreintes à domicile prévues ci-dessus une indemnité équivalente à celle fixée pour les médecins exerçant dans les hôpitaux publics.

Les médecins logés dans l'établissement par nécessité ou utilité de service ne peuvent percevoir d'indemnité de garde ou d'astreinte.

Conditions d'emploi

Les dispositions des articles 25.1 à 25.7 spéciales aux cadres, sont applicables aux médecins.

Sans préjudice des motifs de résiliation de droit commun, le contrat de travail pourra être résilié sans indemnité ni préavis, dans le cas où le médecin se rendrait coupable d'une faute professionnelle jugée grave par la juridiction ordinaire et sanctionnée par une interdiction d'exercer de plus de 3 mois.

Une faute administrative (pour les médecins à qui sont confiées des tâches administratives) peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Dans le cas de vacance d'un poste de médecin à temps partiel ou à temps plein, les candidatures des médecins ayant une qualification équivalente et un poste à temps partiel dans le même établissement seront étudiées en priorité.

Cette règle s'applique également si un poste est vacant dans un autre établissement de la Croix-Rouge Française.

Il est rappelé que les visites médicales d'embauche et de contrôle annuel sont obligatoires.

Prévoyance ; Risques professionnels

Le risque d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque d'invalidité permanente sont couverts par les régimes de prévoyance souscrits auprès de la C.P.M. et de la C.G.I.C. ou d'une autre caisse, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

Les médecins seront assurés au titre de la responsabilité civile par la Croix-Rouge Française et aux frais de celle-ci pour le nombre d'heures effectuées dans les Etablissements. Cette assurance couvre également les dommages que pourraient causer les médecins dans l'exercice de leur art au sein des Etablissements Croix-Rouge Française.

Rémunération

La rémunération des médecins est déterminée sur la base de la rémunération des médecins exerçant leurs fonctions dans les Etablissements Hospitaliers publics au prorata du temps passé dans l'Etablissement.

Remplacement

Les médecins remplaçants, embauchés en cas de vacances ou de maladie du titulaire, sont rémunérés au 4e échelon.

Médecins chefs

Convention Collective - 1er janvier 1998

Les médecins chefs et les médecins chefs de service bénéficient d'un échelon supplémentaire par rapport aux règles définies à l'article 26.7.2.

Médecins directeurs

Les médecins directeurs bénéficient de deux échelons supplémentaires par rapport aux règles définies à l'article 26.7.2.

Etablissements participants au S.P.H.*

Les médecins travaillant dans des établissements participant au S.P.H.* bénéficient d'une majoration de leur rémunération de 10 % pour absence de déroulement de carrière. Cette majoration est exclusive de toute autre prime (Circulaire du Ministère de la Santé et de la Sécurité Sociale du 12.12.1977).

* S.P.H. : Service Public Hospitalier

Ancienneté

A l'embauche, pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte des périodes d'emploi salarié accomplies dans la profession médicale, dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 5.2 à savoir :

activité CROIX-ROUGE FRANÇAISE, reprise de l'activité à 100 %

activité non CROIX-ROUGE FRANÇAISE, reprise de l'ancienneté à 75 %

Toutefois, est prise en compte dans sa totalité la durée légale des périodes militaires obligatoires et du service national (si ceux-ci ont été effectués le diplôme acquis).

La reprise d'ancienneté selon les règles définies ci-dessus s'effectue comme suit :

Médecins ayant effectué leurs études avant la réforme des études médicales : reprise d'ancienneté à compter de l'obtention de la thèse, du clinat ou du C.E.S. à l'avantage du praticien.

Médecins ayant suivi le nouveau cursus d'études médicales (loi du 23.12.1982) :

pour les généralistes, reprise de l'ancienneté à compter de l'obtention de la thèse de doctorat en médecine,

pour les spécialistes, à compter de la fin de seconde année d'internat.

Praticiens à temps plein :

Les avancements au titre de l'ancienneté sont régis dans les mêmes conditions que celles fixées pour les établissements hospitaliers publics. L'accès aux 12e et 13e échelons (après deux ans dans le 11e échelon) est réservé aux médecins directeurs, médecins chefs et médecins chefs de service.

L'accès au 13e échelon pour les médecins chefs et médecins chefs de service ne peut s'effectuer qu'après accord du Conseil d'Administration de la Croix-Rouge Française.

Praticiens à temps partiel :

Les avancements au titre de l'ancienneté sont régis dans les mêmes conditions que celles fixées pour les établissements hospitaliers publics. L'accès aux 11e et 12e échelons (après deux ans minimum passés dans le 10e échelon) est réservé aux médecins directeurs, médecins chefs et médecins chefs de service.

L'accès au 12e échelon pour les médecins chefs, médecins chefs de service ne peut s'effectuer qu'après accord du Conseil d'Administration de la Croix-Rouge Française.

Actions d'enseignement et de formation des personnels hospitaliers

Les médecins peuvent être appelés à participer à l'enseignement et à la formation des personnels des établissements hospitaliers. Ces activités sont exercées en dehors des horaires normaux du service ; dans le cas contraire, elles donnent lieu à compensation au profit de l'établissement. Si elles sont effectuées en dehors des horaires normaux de service, ces actions de formation sont rémunérées sous forme d'indemnité.

Congé ; Mise à jour des connaissances

Les médecins à temps complet peuvent bénéficier, après accord de la Direction de l'Etablissement, d'un congé de mise à jour de leurs connaissances et participation à des réunions scientifiques avec maintien de leur traitement dans la limite de 12 jours ouvrables par an. Les médecins à temps partiel exerçant un quart temps hebdomadaire ou plus peuvent bénéficier de ce congé au prorata de leur temps de travail. Les frais de formation restent à la charge dans le cadre du plan de formation.

Définition de fonction

Les définitions de fonction des médecins exerçant en milieu hospitalier se retrouvent à l'annexe 1- V.

Statuts spéciaux

Internes et étudiants hospitaliers

La rémunération des internes et étudiants hospitaliers est fixée sur la base des tarifs des établissements hospitaliers publics autres que les centres hospitaliers universitaires.

Médecins assistants

En application des dispositions de l'article L 715-7 du Code de la Santé Publique, les établissements participant au Service Public Hospitalier ont, par dérogation aux dispositions des articles L 122-1, L 122-1-1 et L 122-1-2 du Code du Travail, la faculté de recruter des médecins-assistants par contrat à durée déterminée au plus égale à 4 ans.

La rémunération des médecins assistants est fixée sur la base des barèmes applicables aux assistants exerçant leurs fonctions dans les établissements hospitaliers publics.

TITRE XXVI ; B ;
DISPOSITIONS SPECIALES AUX MEDECINS
TRAVAILLANT DANS UN SERVICE CONVENTIONNE
(P.M.I., CRECHES COLLECTIVES ET FAMILIALES,
PLACEMENTS FAMILIAUX, PLANIFICATION FAMILIALE,
CENTRES D'HYGIENE ALIMENTAIRE ET D'ALCOOLOGIE, VENEROLOGIE...)

Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins salariés à temps plein ou à temps partiel dans un service du secteur conventionné de la Croix-Rouge Française.

Chaque médecin reçoit un contrat de travail établi sur le modèle d'un contrat type agréé par l'Ordre National des Médecins. Ce contrat de travail est signé par le Président de la Croix-Rouge Française (ou par son représentant au niveau national), par le Président du Conseil Départemental ou le Président du Comité Gestionnaire, et par l'intéressé.

L'employeur et les médecins salariés de la Croix-Rouge Française sont tenus de respecter :
la déontologie médicale et l'exercice des responsabilités qu'elle définit pour l'administration des soins, notamment dans les articles 75 et 79 du Code de déontologie médicale.
les principes de la Croix-Rouge Française.

Les médecins sont placés sur le plan administratif sous l'autorité du Directeur d'établissement s'il a reçu mandat précis à ce sujet du Président du Conseil Départemental ou du Président du Comité Gestionnaire.

A défaut d'un tel mandat, les médecins sont placés sous l'autorité administrative du Président du Conseil Départemental ou Comité Gestionnaire.

Durée et conditions de travail

Durée du travail

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conditions de travail

La répartition des horaires des médecins est établie selon les nécessités du service. Cette répartition est précisée dans un tableau de service établi en accord avec le Directeur de l'établissement conformément au règlement intérieur.

Travail à temps plein

Dans le cadre de leur activité à temps plein, les médecins visés au présent titre s'interdisent d'exercer toute activité salariée ou libérale à l'extérieur de la Croix-Rouge Française.

Conditions d'emploi

Les dispositions des articles 25.1 à 25.4.1 inclus, spéciales aux cadres, sont applicables.

Dispositions légales

En matière de congés payés, congés pour événements familiaux, arrêt maladie, maternité, accident du travail, jours fériés, indemnités de licenciement et de départ en retraite, seront appliquées les dispositions légales en vigueur (notamment la loi no 78-49 du 19.01.1978 sur la mensualisation).

Sans préjudice des motifs de résiliation de droit commun, le contrat de travail pourra être résilié sans indemnité ni préavis, dans le cas où le médecin se rendrait coupable d'une faute professionnelle jugée grave par la juridiction ordinaire et sanctionnée par une interdiction d'exercer de plus de 3 mois.

Une faute administrative (pour les médecins à qui sont confiées des tâches administratives) peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Dans le cas de vacance d'un poste de médecin à temps partiel ou à temps plein, les candidatures des médecins ayant une qualification équivalente et un poste à temps partiel dans le même établissement seront étudiées en priorité.

Il est rappelé que les visites médicales d'embauche et de contrôle annuel sont obligatoires.

Prévoyance ; Risques professionnels

Le risque d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque d'invalidité permanente sont couverts par les régimes de prévoyance souscrite auprès de la C.P.M. et de la C.G.I.C. ou d'une autre caisse, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

Les médecins seront assurés au titre de la responsabilité civile par la Croix-Rouge Française et aux frais de celle-ci pour le nombre d'heures effectuées dans les Etablissements.

Cette assurance couvre également les dommages que pourraient causer les médecins dans l'exercice de leur art au sein des Etablissements Croix-Rouge Française.

Rémunération

La rémunération des médecins est déterminée à partir du temps de travail prévu au contrat et réellement effectué dans l'Etablissement.

Les médecins sont rémunérés dans le cadre de conventions signées avec les Pouvoirs Publics sur la base du taux horaire national ou départemental retenu par la D.D.A.S.S. ou les services du Conseil Général.

Les conditions de rémunération de ces médecins seront mieux précisées lorsque les conventions avec les Pouvoirs Publics le permettront.

Congé ; Mise à jour des connaissances

Les médecins à temps complet peuvent bénéficier, après accord de la Direction de l'établissement, d'un congé pour mise à jour de leurs connaissances et participation à des réunions scientifiques avec maintien de leur traitement dans la limite de 12 jours ouvrables par an. Les médecins à temps partiel exerçant un quart temps hebdomadaire ou plus peuvent bénéficier de ce congé au prorata de leur temps de travail. Les frais de formation restent à la charge de l'intéressé sauf prise en charge dans le cadre du plan de formation.

TITRE XXVI ; C ;
DISPOSITIONS SPECIALES
AUX MEDECINS DU SECTEUR TIERS PAYANT
DES CENTRES MEDICO-SOCIAUX

ARTICLE 26.18 ; Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins salariés à temps plein ou à temps partiel dans le secteur tiers-payant des Centres médico-sociaux.

Chaque médecin reçoit un contrat de travail établi sur le modèle d'un contrat type agréé par l'Ordre National des Médecins. Ce contrat de travail est signé par le Président de la Croix-Rouge Française (ou par son représentant au niveau national), par le Président du Conseil Départemental ou le Président du Comité Gestionnaire, et par l'intéressé.

L'employeur et les médecins salariés de la Croix-Rouge Française sont tenus de respecter :

la déontologie médicale et l'exercice des responsabilités qu'elle définit pour l'administration des soins, notamment dans les articles 75 et 79 du Code de déontologie médicale.
les principes de la Croix-Rouge Française.

Les médecins sont placés sur le plan administratif sous l'autorité du Directeur de l'établissement s'il a reçu mandat précis à ce sujet du Président du Conseil Départemental ou du Président du Comité Gestionnaire.

A défaut d'un tel mandat, les médecins sont placés sous l'autorité administrative du Président du Conseil Départemental ou du Comité Gestionnaire.

Durée et conditions de travail

La durée du travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La répartition des horaires des médecins est établie selon les nécessités du service. Cette répartition est précisée dans un tableau de service établi en accord avec le Directeur de l'Etablissement conformément au règlement intérieur. En cas d'activité à temps plein à la Croix-Rouge Française, les médecins visés au présent titre s'interdisent d'exercer toute activité salariée ou libérale à l'extérieur de la Croix-Rouge Française.

Conditions d'emploi

Les dispositions des articles 25.1 à 25.4.1 inclus, spéciales aux cadres, sont applicables.

Dispositions légales

En matière de congés payés, congés pour événements familiaux, arrêt maladie, maternité, accident du travail, jours fériés, indemnités de licenciement et de départ en retraite, seront appliquées les dispositions légales en vigueur (notamment la loi no 78-49 du 19.01.1978 sur la mensualisation).

Sans préjudice des motifs de résiliation de droit commun, le contrat de travail pourra être résilié sans indemnité, ni préavis, dans le cas où le médecin se rendrait coupable d'une faute professionnelle jugée grave par la juridiction ordinaire et sanctionnée par une interdiction d'exercer de plus de 3 mois.

Une faute administrative (pour les médecins à qui sont confiées des tâches administratives) peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Dans le cas de vacance d'un poste de médecin, à temps partiel ou à temps plein, les candidatures des médecins ayant une qualification équivalente et un poste à temps partiel dans le même établissement seront étudiées en priorité.

Il est rappelé que les visites médicales d'embauche et de contrôle annuel sont obligatoires.

Prévoyance ; Risques professionnels

Le risque d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque d'invalidité permanente sont couverts par les régimes de prévoyance souscrits auprès de la C.P.M. et de la C.G.I.C. ou d'une autre caisse, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

Les médecins seront assurés au titre de la responsabilité civile par la Croix-Rouge Française et aux frais de celle-ci pour le nombre d'heures effectuées dans les Etablissements. Cette assurance couvre également les dommages que pourraient causer les médecins dans l'exercice de leur art au sein des Etablissements Croix-Rouge Française.

Rémunération

Ces médecins sont rémunérés selon un pourcentage de la valeur des actes effectués. Cette rémunération est versée mensuellement et inclut l'indemnité de congés payés qui sera mentionnée sur la feuille de salaire.

Toutefois, le pourcentage de la valeur des actes pourra être modifié en accord avec l'intéressé pour permettre à rémunération annuelle équivalente, le versement des indemnités de congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Congé ; Mise à jour des connaissances

Les médecins à temps complet peuvent bénéficier, après accord de la Direction de l'établissement, d'un congé pour mise à jour de leurs connaissances et participation à des réunions scientifiques avec maintien de leur traitement dans la limite de 12 jours de calendrier par an.

Les frais de formation restent à la charge de l'intéressé sauf prise en charge dans le cadre du plan de formation.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX DENTISTES

ARTICLE 27.1 ; Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux dentistes salariés à temps plein ou à temps partiel dans les établissements sanitaires et sociaux de la Croix-Rouge Française.

Chaque dentiste reçoit un contrat de travail à son embauche. Ce contrat de travail est signé par le Président de la Croix-Rouge Française (ou par son représentant au niveau national), par le Président du Conseil Départemental ou le Président du Comité Gestionnaire, et par l'intéressé.

L'employeur et les dentistes salariés de la Croix-Rouge Française sont tenus de respecter :

le Code de Déontologie et l'exercice des responsabilités qu'il définit dans l'administration des soins.
les principes de la Croix-Rouge Française.

Dans ce cadre, les dentistes sont placés, sur le plan administratif, sous l'autorité du Directeur d'établissement s'il a reçu mandat du Président du Conseil ou du Comité Gestionnaire ou à défaut, sous l'autorité du Président du Conseil ou du Comité Gestionnaire.

Travail à plein temps

En cas d'activité à temps plein, les dentistes visés au présent titre s'interdisent d'exercer à l'extérieur de la Croix-Rouge Française toute activité salariée ou libérale.

Conditions d'emploi

Les dispositions des articles 25.1 à 25.4.1 inclus, spéciales aux cadres, sont applicables aux dentistes.

Sans préjudice des motifs de résiliation de droit commun, le contrat de travail pourra être résilié sans indemnité, ni préavis, dans le cas où le dentiste se rendrait coupable d'une faute professionnelle jugée grave par la juridiction ordinaire et sanctionnée par une interdiction d'exercer de plus de 3 mois.

Une faute administrative (pour les dentistes à qui sont confiées des tâches administratives) peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Dans le cas de vacance d'un poste de dentiste à temps partiel ou à temps plein, les candidatures des dentistes ayant une qualification équivalente et un poste à temps partiel dans le même établissement seront étudiées en priorité.

Cette même règle s'applique si un poste est vacant dans un autre établissement de la Croix-Rouge Française.

Il est rappelé que les visites médicales d'embauche et de contrôle annuel sont obligatoires.

Prévoyance ; Risques professionnels

Le risque d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque d'invalidité permanente sont couverts par les régimes de prévoyance souscrits auprès de la C.P.M. et de la C.G.I.C. ou d'une autre caisse, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Les dentistes seront assurés au titre de la responsabilité civile par la Croix-Rouge Française et aux frais de celle-ci pour le nombre d'heures effectuées dans les Etablissements. Cette assurance couvre également les dommages que pourraient causer les dentistes dans l'exercice de leur art au sein des Etablissements Croix-Rouge Française.

Rémunération des dentistes du secteur tiers payant des centres médico-sociaux

Les dentistes sont rémunérés selon un pourcentage de la valeur des actes effectués. Cette rémunération est versée mensuellement et inclut l'indemnité de congés payés qui sera mentionnée sur la feuille de salaire.

Toutefois, le pourcentage de la valeur des actes pourra être modifié en accord avec l'intéressé pour permettre, à rémunération annuelle équivalente, le versement des indemnités de congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dispositions légales

En matière de congés payés, congés pour événements familiaux, arrêt maladie, maternité, accident du travail, jours fériés, indemnités de licenciement et de départ en retraite, seront appliquées les dispositions légales en vigueur (notamment la loi no 78-49 du 19.01.78 sur la mensualisation).

DISPOSITIONS SPECIALES AUX PHARMACIENS

Domaine d'application

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux pharmaciens salariés à temps plein ou à temps partiel, dans les établissements sanitaires de la Croix-Rouge Française.

Définition

On distingue dans les Etablissements Croix-Rouge Française deux types de pharmaciens :

Sont considérés comme ' pharmaciens-gérants ^a les pharmaciens qui assurent à temps partiel dans un établissement hospitalier l'exécution des ordonnances, le contrôle, l'achat et la préparation des produits pharmaceutiques.

Sont considérés comme ' pharmaciens-résidents ^a les pharmaciens qui assurent à temps plein l'exécution des ordonnances, l'achat, le contrôle, la préparation des médicaments ainsi que les préparations magistrales.

Responsabilité

Les pharmaciens sont placés, sur le plan administratif, sous l'autorité du Directeur d'Etablissement s'il a reçu mandat ou du Président du Conseil ou du Comité Gestionnaire ou à défaut sous l'autorité du Président du Conseil ou du Comité Gestionnaire.

Travail à plein temps

Dans le cadre de leur activité à temps plein, les pharmaciens visés au présent titre s'interdisent d'exercer en officine privée et de ce fait, ne sont pas soumis à la taxe professionnelle.

Conditions d'emploi

Le titre XXV est applicable aux pharmaciens.

Il est rappelé que les visites médicales d'embauche et de contrôle annuel sont obligatoires.

Prévoyance ; Risques professionnels

Le risque d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident et le risque d'invalidité permanente sont couverts par les régimes de prévoyance auprès de la C.P.M. et de la C.G.I.C. ou d'une autre caisse, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

Sans préjudice des motifs de résiliation de droit commun du travail, le contrat pourra être résilié sans indemnité ni préavis dans le cas où le pharmacien se rendrait coupable d'une faute professionnelle jugée grave par la juridiction ordinaire et sanctionnée par une interdiction d'exercer de plus de 3 mois.

Rémunération

La rémunération des ' pharmaciens-résidents ^a est fixée par référence au barème des praticiens hospitaliers exerçant leurs fonctions dans les Etablissements hospitaliers publics.

La rémunération des ' pharmaciens-gérants ^a est fixée par référence au barème des pharmaciens exerçant leurs fonctions dans les Etablissements publics.

Ancienneté

Les avancements au titre de l'ancienneté sont régis dans les mêmes conditions que celles fixées pour les établissements publics.

DISPOSITIONS SPECIALES AUX AIDES-MENAGERES

Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux Aides-Ménagères exerçant leur activité à temps plein ou à temps partiel dans les Etablissements de la Croix-Rouge Française. Celle-ci s'efforcera de promouvoir une amélioration progressive des barèmes de salaires.

Définition de la profession

L'Aide-Ménagère à domicile a pour mission d'accomplir chez les personnes ,gées un travail matériel, moral et social, contribuant à leur maintien à domicile.

Convention Collective - 1er janvier 1998

Elle peut effectuer ce même travail chez les personnes ayant perdu la possibilité de mener une vie active, et dont la situation matérielle ou sociale nécessite l'intervention d'une aide-extérieure sans qu'elle puisse pour autant intervenir dans les cas ressortissant du champ d'application des travailleuses familiales.

Les activités de l'Aide-Ménagère à domicile ne sauraient se limiter à des travaux ménagers ; elles permettent notamment aux bénéficiaires d'assurer leur indépendance et de maintenir des relations avec l'extérieur.

Embauche

L'Article 4.2.1 de la présente Convention est complété par les mentions suivantes :
conditions d'indemnisation et de frais de déplacement,
conditions de formation professionnelle de base.

Appointements

Les salaires sont calculés suivant la classification prévue à l'article 29.16. Toute révision s'effectuera dans les conditions prévues à l'article 5.1.1.

Durée et conditions de travail

Principe général

La durée normale hebdomadaire du travail est de trente-neuf heures en cinq jours.

Le salarié a droit à deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche ; cependant, par dérogation, le deuxième jour, ouvrable, peut être fixé différemment par accord entre l'Employeur et le salarié.

Les heures effectuées au-delà de la durée normale du travail seront, de préférence, récupérées en temps de repos majoré selon le barème applicable aux heures supplémentaires, ou rémunérées conformément aux dispositions de l'Article L 212.5 du Code du Travail.

Lorsque à la demande de l'employeur, la durée hebdomadaire du travail est effectuée en six jours, le salarié bénéficiera, en plus des 2 jours, d'un temps de repos égal à 1/4 des heures effectuées le sixième jour.

Durée quotidienne du travail

L'organisation du travail ne peut porter à plus de dix heures par jour l'amplitude de la journée de travail.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder huit heures et doit comprendre une coupure d'une heure.

Sont considérés comme temps de travail effectif :

le temps de trajet, entre deux interventions consécutives, forfaitairement fixé à 15 minutes,

le temps mort, en cas d'absence de la personne ,gée, pour la durée de l'intervention perdue, chaque fois que l'absence n'est pas signalée,

le temps passé à l'organisation du travail qui est forfaitairement fixé à une heure par mois sur onze mois ;

le temps passé aux visites médicales du travail.

Nombre d'interventions quotidiennes

Le nombre souhaitable d'interventions est fixé à quatre par jour.

Temps partiel

Dans le cas d'emploi d'Aides-Ménagères à temps partiel, la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois ou deux cents heures par trimestre.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois ou deux cents heures par trimestre, des contrats de travail individuels d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des Délégués du Personnel.

L'examen de ces situations exceptionnelles sera refait périodiquement avec les partenaires sociaux.

Maladie et licenciement

Il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié en arrêt de maladie tant que cet arrêt n'a pas atteint un an, et à condition que le salarié ait informé l'employeur de son absence par l'envoi de certificats médicaux.

Au-delà de cette période, la procédure de licenciement doit être respectée.

Conditions de résiliation ou de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En cas de démission, la durée du préavis est de :

une semaine de date à date pour l'Aide-Ménagère comptant moins de six mois de présence à la Croix-Rouge Française,
un mois au-delà.

En cas de licenciement, le préavis est de :

une semaine de date à date pour l'Aide-Ménagère ayant moins de six mois de présence dans l'Association,
un mois entre six mois et un an,
deux mois au-delà d'un an.

Si l'Aide-Ménagère licenciée trouve un emploi avant la fin de son préavis, elle peut mettre fin au contrat de travail dans les vingt-quatre heures.

Indemnités de licenciement

L'Aide-Ménagère licenciée percevra, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter deux ans d'ancienneté ininterrompu au service de la Croix-Rouge Française, une indemnité de licenciement calculée comme suit :
moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, pour les dix premières années, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'au prorata temporis.

Congés

Congés d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par cinq ans d'ancienneté, avec plafond de quatre jours ouvrés.

Congés pour événements familiaux

Des congés payés exceptionnels seront accordés aux salariés ayant trois mois de présence dans l'Association dans les conditions suivantes :

mariage du salarié	4 jours ouvrés
mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
décès d'un conjoint, d'un enfant	3 jours ouvrés
décès d'un petit-fils (fille)	2 jours ouvrés
décès d'ascendants ou collatéraux	2 jours ouvrés
déménagement	1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans la quinzaine où se produit l'événement.

Congés rémunérés pour enfants malades

Chaque Aide-Ménagère pourra bénéficier d'un congé rémunéré de trois jours ouvrés par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans, sur justification médicale.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

La rémunération de ces jours de congés sera proportionnelle au temps de travail.

Allocation de départ à la retraite

Les salariés partant à la retraite auront une indemnité de départ égale à :

- 1/4 de mois après 5 ans d'ancienneté,
- 1/2 mois après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 15 ans d'ancienneté,
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul est celui défini à l'Article 29.10.2.

Formation professionnelle

La Croix-Rouge Française, dans la mesure du possible, s'efforcera d'obtenir la mise en place d'une formation de base rémunérée des Aides-Ménagères. Pour les personnels en place, la Croix-Rouge Française s'efforcera d'obtenir la reconnaissance des équivalences et de permettre l'acquisition, le cas échéant, des unités de valeur manquantes pour atteindre le niveau de la formation de base (circulaire n° 84.12 du 29 juin 1984 du Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale).

Chômage partiel

Une demande d'allocation d'aide publique de chômage partiel (cf. art. R 351.18 et suivants du Code du Travail et note de service no 39/84 du 01.10.1984 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, délégation à l'Emploi) sera déposée par l'employeur auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les cas suivants :
absence inopinée et imprévisible de la personne, gée (hospitalisation, décès) entraînant une diminution des heures de travail de l'Aide-Ménagère, à condition que l'employeur n'ait pu assurer de remplacement dans un délai de quinze jours environ et que la diminution du nombre d'heures ne se prolonge pas pendant plusieurs mois,
réduction temporaire des subventions complémentaires.

La demande est recevable dans ces deux cas sous réserve que l'Aide-Ménagère justifie d'un salaire hebdomadaire supérieur à 18 fois le SMIC.

La Direction Départementale du Travail et de l'Emploi se prononce sur chacun des dossiers qu'elle reçoit et accorde ou non l'indemnité d'aide publique.

Maladie ; Maternité ; Accidents du travail

En cas de maladie, maternité, accidents du travail, les dispositions légales sont applicables (notamment la loi no 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation).

Classification

Le coefficient de départ étant fixé à 245, les salariés bénéficieront au titre de l'ancienneté d'une majoration de coefficient calculée comme suit :

1er juillet 1991 1er janvier 1992 1er janvier 1993 échelon durée indice échelon durée indice échelon durée indice 1er 2 ans
245 1er 1 an 247 1er 1 an 247 2e 2 ans 249 2e 2 ans 251 2e 2 ans 251 3e 2 ans 251 3e 2 ans 253 3e 2 ans 258 4e 3 ans 258 4e
1 an 258 4e 2 ans 264 5e 3 ans 262 5e 1 an 260 5e 3 ans 273 6e 3 ans 267 6e 2 ans 262 6e 3 ans 280 7e ; 275 7e 3 ans 266 7e
3 ans 286 8e 3 ans 273 8e 4 ans 293 9e ; 282 9e ; 300

Les Aides-Ménagères titulaires du C.A.F.A.D. (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile) sont classées à dater du 1er juillet 1991 au groupe III, catégorie C et D de la Convention Collective. Ce classement ne peut concerner qu'un pourcentage d'Aides-Ménagères de chaque service fixé à 8,5 % en 1991, 9,5 % en 1992 et 10 % en 1993.

Celles qui ne peuvent accéder à cette grille poursuivent leur carrière dans les grilles ci-dessus jusqu'à ce que leur passage au groupe III soit possible.

Femmes enceintes

Une réduction d'horaire d'une heure par jour sera accordée sans perte de salaire, à compter du premier jour du troisième mois de grossesse, pour les Aides-Ménagères à temps plein.

Cette mesure s'applique aux salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.

Congés sans soldes

Un congé sans solde de trois mois, renouvelable une fois, pourra être accordé aux salariés appelés à soigner un membre proche de leur famille.

Dispositions applicables

Les dispositions non prévues dans le présent titre sont traitées suivant les règles légales (Code du Travail) ou suivant les règles expressément mentionnées dans les titres précédents, à savoir :

titre I,

titre III : article 3.2.4.c,

titre X à l'exception de l'article 10.6 e) et 10.8

titre XIII : article 13.1.2 ; c ;

DISPOSITIONS SPECIALES AUX ASSISTANTES MATERNELLES DE CRECHES FAMILIALES

Les dispositions non prévues dans le présent titre sont traitées suivant les règles légales (voir plus particulièrement les articles L 773.1 et suivants du Code du Travail).

Rôle ; Statut

L'Assistante Maternelle reçoit des enfants de moins de trois pendant les heures de travail des parents et les garde dans la journée, à l'exception des dimanches et jours fériés.

Bénéficiaires du statut

Relèvent du statut des Assistantes Maternelles et sont donc reconnues comme salariées sous réserve qu'elles soient agréées par le Conseil Général, les personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par la Croix-Rouge Française.

Formation professionnelle

La Croix-Rouge Française, dans la mesure du possible, mettra tout en œuvre pour obtenir la mise en place d'une formation de base des Assistantes Maternelles en conformité avec les dispositions du Code du Travail (Article 920.1 et suivants). Ce temps de formation est rémunéré. La Croix-Rouge Française apporte à l'assistante maternelle tout le soutien dont elle a besoin pour remplir ses tâches de soins et d'éducation auprès des jeunes enfants. A cette fin, il est demandé à l'Assistante Maternelle de venir régulièrement aux consultations et de participer aux activités éducatives proposées par la crèche.

Rémunération

Salaire de base

Les Assistantes Maternelles perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à :

2,25 fois le montant du S.M.I.C. horaire par enfant présent et par jour, si la durée de la garde est égale ou supérieure à 8 heures, 1/8 de la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus par heure et par enfant présent, si la durée de la garde est inférieure à 8 heures,

pour chaque heure effectuée au-delà d'une durée de 10 heures dans une même journée d'accueil, est versée une rémunération supplémentaire qui ne peut être inférieure à 1/8e du salaire versé pour 8 heures d'accueil.

Indemnité d'absence

En cas d'absence d'un enfant, l'Assistante Maternelle a droit pour chaque journée où l'enfant aurait normalement dû lui être confié à une indemnité compensatrice dite 'indemnité d'absence' qui ne peut être inférieure à une fois le montant du S.M.I.C. horaire par journée entière d'absence d'un enfant.

Toutefois, cette indemnité n'est pas versée dans deux cas :

Convention Collective - 1er janvier 1998

lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant (justifiée par un certificat médical) ou à une circonstance contraignante pour l'employeur causée par la famille de l'enfant,

lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'Assistante Maternelle ou à la famille de celle-ci.

30.3.3 ; Indemnité de nourriture et d'entretien

Outre leur salaire, les Assistantes Maternelles perçoivent par enfant et par jour effectif de garde, une indemnité de frais d'entretien et de nourriture, qui n'est pas soumise à cotisations sociales, indemnité calculée d'après la valeur du minimum garanti.

Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Lorsque l'état d'un enfant nécessite à son égard des soins particuliers ou une éducation spéciale, le salaire de base est majoré au moins de la moitié du S.M.I.C. horaire par jour de garde de cet enfant.

Congés payés annuels

Les Assistantes Maternelles ont droit à un congé payé annuel de 5 semaines. Elles perçoivent une indemnité de congés payés égale à 1/10e du total de la rémunération brute perçue pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et de l'indemnité de congés payés perçue l'année précédente. L'indemnité de nourriture et d'entretien est exclue de la base de calcul. Cette indemnité peut être versée pendant la prise des congés ou mensuellement en même temps que le salaire.

Maladie ; Maternité

Lorsque l'Assistante Maternelle ne peut garder aucun enfant en raison d'une maladie ou d'une maternité, elle bénéficie des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Validité et durée du contrat de travail

Un contrat à durée indéterminée sera conclu entre la Croix-Rouge Française et l'Assistante Maternelle après présentation de l'attestation d'agrément établie par le Conseil Général.

Il ne deviendra définitif qu'à la fin de la période d'essai fixée à trois mois. La suspension d'agrément entraînera la suspension du contrat. Le retrait de l'agrément provoquera la résiliation du contrat.

Médecine du travail

L'Assistante Maternelle s'engage à respecter les visites médicales obligatoires du travail, notamment la visite d'embauche et la visite annuelle.

Secret professionnel

Conformément à l'Article L 187 du Code de la Santé Publique, l'Assistante Maternelle est tenue au respect du secret professionnel.

Cessation de garde

Après l'expiration de la période d'essai, l'Assistante Maternelle pourra décider de ne plus garder un enfant qui lui était confié, sans cependant rompre son contrat de travail, en respectant un préavis de 15 jours. Après six mois d'ancienneté, ce délai est porté à un mois, sauf accord avec la Direction de la Crèche.

Une Assistante Maternelle pourra se voir retirer un enfant par la Directrice de la Crèche sans préavis et sans que cela constitue une rupture du contrat de travail.

Démission

Après l'expiration de la période d'essai, la démission est soumise à un préavis de 15 jours. A partir d'une ancienneté de 6 mois, le préavis est d'un mois.

Licenciement

Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Sauf faute grave, le licenciement est subordonné à un préavis de :

15 jours en cas d'ancienneté comprise entre 3 et 6 mois,

1 mois en cas d'ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans,

2 mois en cas d'ancienneté de 2 ans ou plus

à partir de la date de présentation de la lettre recommandée.

La rupture du contrat de travail pour un motif autre qu'une faute grave donnera droit, après deux ans d'ancienneté, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est égale, par année d'ancienneté, à 2/10e de la moyenne mensuelle de la rémunération perçue au cours des six derniers mois, ou des 12 derniers mois si c'est à l'avantage du salarié.

L'indemnité pour frais de nourriture et d'entretien est exclue de la base de calcul.

Etendue de l'Assurance Responsabilité Civile de la Croix-Rouge Française

L'Assurance Responsabilité Civile souscrite par la Croix-Rouge Française ne concerne que ses salariés mais pas leur entourage. Elle couvre donc notamment les Assistantes Maternelles et les dommages dont l'enfant peut être la cause ou la victime.

En conséquence, les Assistantes Maternelles ne peuvent pas confier les enfants qu'elles ont en charge à une autre personne même temporairement et même s'il s'agit d'un membre de leur famille.

Dans le cas contraire, elles s'exposeraient à supporter toutes les conséquences des dommages pouvant survenir.

COMMISSION PARITAIRE - COMMISSION DE CONCILIATION

Commission Paritaire

La Commission Paritaire de négociation de la Croix-Rouge Française est composée :

d'une délégation de l'Employeur Croix-Rouge Française,

par Organisation Syndicale, d'une délégation de 4 membres (dont 3 salariés de la Croix-Rouge Française ou son représentant), soit au total 20 personnes.

Elle est chargée de l'élaboration de la Convention Collective et de ses avenants. Toutefois, lors de négociations traitant de l'évolution des traitements et classements des salariés (titre V article 5.1) la Commission Paritaire sera composée outre la délégation de l'Employeur CROIX-ROUGE FRANÇAISE, de deux représentants (dont un salarié CROIX-ROUGE FRANÇAISE) par Organisation Syndicale.

Commission de Conciliation Nationale

Composition

La Commission de Conciliation Nationale est constituée de 5 représentants désignés pour une durée indéterminée par le Président de la Croix-Rouge Française et de 5 représentants salariés, également désignés pour une durée indéterminée par les Organisations Syndicales Nationales signataires de la présente Convention. Ces membres sont révocables à tout instant par leur propre Organisation.

Attribution

La Commission a pour attribution :

de veiller au respect de la Convention par les parties en cause,

de donner toute interprétation des textes de la Convention,

de régler les conflits survenus en cours d'application de la Convention,

de veiller au respect des assimilations en matière d'emploi, de catégorie et de coefficient.

Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la Convention Collective de la Croix-Rouge Française, les représentants patronaux et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique dûment désigné par leur Organisation.

Réunions

La Commission de Conciliation se réunit à la demande de l'une des parties dans un délai qui ne pourra dépasser trois mois, après réception de la demande.

La partie demanderesse devra obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la Commission.

Présidence

La Commission de Conciliation prévue au présent titre est présidée alternativement à chaque réunion par le Président de la Croix-Rouge Française ou son représentant et par un Délégué salarié.

Ce dernier sera désigné par les Délégués salariés, chaque fois que la présidence reviendra à un représentant de ceux-ci.

Délibération

Un procès-verbal de délibération sera tenu à jour et approuvé à chaque séance par les représentants des parties.

CHARTRE DES MUTATIONS

Introduction

Est considéré comme mutation tout changement de poste qu'il s'accompagne ou non d'un changement d'Unité*. Un changement de poste à l'intérieur d'une Unité Croix-Rouge Française qui n'entraîne pas de modification du contrat de travail sera considéré comme un changement d'affectation et non comme une mutation.

Est appelée :

mutation interne : mutation d'un service à l'autre à l'intérieur d'une Unité,

mutation externe : dans le cadre d'un changement d'Unité.

Toute mutation fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, si une (ou des) clauses du contrat de travail sont modifiées du fait de cette mutation.

L'objectif de la Croix-Rouge Française est :

d'optimiser au maximum l'utilisation du potentiel de son personnel salarié,

de favoriser l'évolution de carrière souhaitée par chacun.

La Croix-Rouge Française est une Association unique. De ce fait :

Convention Collective - 1er janvier 1998

tout salarié a le droit de demander sa mutation dans une autre Unité Croix-Rouge Française, quelle qu'elle soit. Sa demande est transmise aux Services Centraux sous couvert de son employeur hiérarchique. Celui-ci est tenu de transmettre cette demande aux Services Centraux en l'accompagnant de son avis, qui sera communiqué au salarié demandeur ;
la Croix-Rouge Française peut proposer une mutation à tout salarié :
mutation interne ou
mutation externe.

La mutation externe ou interne survient donc :
soit à l'initiative du salarié (réponse à sa demande ou à un appel général de candidature),
soit à l'initiative de l'employeur.

* On entend par Unité Croix-Rouge Française notamment tout établissement sanitaire, social, administratif, Ecole, Comité ou Conseil départemental Croix-Rouge Française.
Les Mutations

Mutation à l'initiative du salarié pour :

Un emploi identique

compétences professionnelles identiques exigées,
maintien du contrat de travail avec un avenant au contrat de travail stipulant sa nouvelle affectation.

Un emploi différent

emploi pour convenance personnelle,
préparation à promotion ultérieure,
promotion.

Si le principe et les modalités de la mutation sont acceptés par les deux parties, le salarié, tout en restant titulaire de son poste, effectue, avant que la mutation puisse être considérée comme effective, une période d'adaptation éventuellement renouvelable une fois, de :

un mois de travail effectif pour les collaborateurs et les articles 36 (emplois énumérés en annexe II de la Convention Collective),

de 1 à 3 mois pour les cadres suivant les possibilités de remplacement temporaire dans le poste quitté par le salarié muté.

La mutation peut être acceptée par les deux parties avant la fin de la période d'adaptation.

Si la mutation n'est pas acceptée par l'une ou l'autre des parties, au cours ou à la fin de la période d'adaptation, le salarié réintègre son poste dont il est toujours titulaire.

Dans le cas où le salarié ne veut pas réintégrer son poste, il est alors considéré comme démissionnaire.

Mutation à l'initiative de l'employeur

La mutation à l'initiative de l'employeur (emploi identique, promotion, préparation à promotion, suppression de poste,...) ne peut être mise en œuvre qu'après l'accord préalable du salarié concerné. Elle peut avoir lieu pour un emploi identique ou un emploi différent. L'employeur précisera par écrit au salarié les raisons de cette mutation.

Le salarié effectuera une période d'adaptation (cf. paragraphe 32.2.1 ci-dessus) dans sa nouvelle fonction, au terme de laquelle sa mutation pourra être effective.

Modalités de mise en œuvre de la mutation

Informations

Le salarié concerné recevra, sous forme écrite, de l'Unité dans laquelle la mutation est envisagée, toutes informations concernant :

les appointements avec reprise de l'ancienneté dans la fonction (salaire brut),

les indemnités et allocations diverses (indemnités compensatrices de vacances, prime d'assiduité...),

les avantages en nature et sociaux (logement de fonction, tickets-restaurants...),

le taux de cotisation de retraite et de prévoyance qui sera déduit de ces appointements (salaire net).

Ces éléments seront obligatoirement mentionnés sur l'avenant au contrat de travail qui sera établi à l'issue de la période d'adaptation.

Pendant la période d'adaptation, le salarié restera rémunéré par son Unité d'origine qui sera remboursée par la nouvelle Unité.

Procédures à suivre

Premier entretien dans l'Unité où va travailler le salarié

Un premier entretien est organisé avec le Président du Conseil Départemental ou du Comité Gestionnaire ou de son représentant éventuel (toute autre personne ayant un mandat de l'employeur).

Cet entretien est une prise de contact et a pour but d'aborder les points énumérés ci-dessous :

réflexion sur la carrière passée de l'intéressé, description, titre et rémunération du poste proposé (comme prévu plus haut),
rappel de la place de ce projet de mutation dans l'évolution de carrière de l'intéressé (promotion, recherche d'une meilleure adaptation...),

date prévue de mutation,
durée de la période d'adaptation,
perspectives sur l'avenir du poste.

Visite de l'Unité

Le premier entretien est suivi d'une visite de l'intéressé dans la nouvelle Unité lui permettant d'avoir une première connaissance des problèmes liés à un éventuel changement de résidence. Cette visite donne lieu à un entretien avec le responsable de l'Unité ou son délégué.

Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur suivant le barème Croix-Rouge Française en vigueur s'il s'agit d'une mutation à l'initiative de l'employeur, à la charge de l'intéressé s'il s'agit d'une mutation à l'initiative du salarié.

Confirmation d'acceptation

En cas d'acceptation, le Directeur de l'Unité Croix-Rouge Française du lieu où va l'intéressé, confirme par écrit les points évoqués lors des entretiens par une lettre en double exemplaire, dont l'une est renvoyée, datée et signée, avec la mention "lu et approuvé, bon pour accord" ^a. La copie de cette lettre est adressée par le Directeur de cette Unité au responsable de l'établissement d'origine.

Concrétisation

Si la mutation est considérée comme définitive à la fin de la période d'adaptation, un avenant au contrat de travail conforme au paragraphe 32.3.1 est établi par le Président ou le Directeur de l'Unité nouvelle.

Nouvelle implantation

Le Président ou le Directeur de l'Unité prend en charge l'accueil du nouvel arrivant et l'aide pour son implantation matérielle et humaine dans son nouveau poste.

Les frais de déplacement et de déménagement seront :

à la charge de l'Unité ancienne dans le cas où le poste de l'intéressé est supprimé,

à la charge du salarié quand la mutation est à sa demande,

à la charge du nouvel employeur si celui-ci a fait nominativement appel pour le poste à pourvoir.

Absence de mutation

Si la mutation n'est pas acceptée par l'une ou l'autre des parties, à l'issue de la période d'adaptation, soit du fait du salarié, soit du fait de l'employeur, trois cas peuvent se présenter:

le salarié réintègre son poste antérieur,

le salarié ne désire pas réintégrer son poste : il est alors considéré comme démissionnaire,

le salarié ne peut plus réintégrer son poste (poste supprimé : dans ce cas, il y a recherche d'une autre mutation sur des postes équivalents au poste antérieur, disponibles dans les autres Unités de la Croix-Rouge Française. Si cette recherche n'aboutit pas dans un délai d'un mois à compter de la fin de la période d'adaptation, le salarié sera licencié pour motif économique. Il bénéficiera alors des dispositions de l'article 13.3 de la Convention Collective).

Croix-Rouge Française