

Perspectives

Sanitaires & Sociales

Circulaire Relations du travail

SOMMAIRE

Recommandation patronale du 04 septembre 2012

Fiche n° 1 : Nature juridique de la recommandation patronale	p.5
Fiche n° 2 : Notion d'avantage individuel acquis	p.6
Fiche n° 3 : Prime d'ancienneté	p.7
Fiche n° 4 : Complément technicité	p.11
Fiche n° 5 : Reprise de l'expérience professionnelle : ancienneté et technicité	p.14
Fiche n° 6 : Promotion	p.17
Fiche n° 7 : Indemnité différentielle de remplacement	p.22
Fiche n° 8 : Jours fériés	p.24
Fiche n° 9 : Indemnité de licenciement des non cadres	p.31
Fiche n° 10 : Indemnité de licenciement des cadres	p.33
Fiche n° 11 : Allocation de départ à la retraite en cas de mise à la retraite par l'employeur	p.34
Fiche n° 12 : Allocation de départ à la retraite en cas de départ volontaire à la retraite	p.35
Fiche n° 13 : Procédure disciplinaire	p.38
Fiche n° 14 : Licenciement pour motif économique	p.39
Fiche n° 15 : Heures supplémentaires	p.40
Fiche n° 16 : Médecins	p.41
Fiche n° 17 : Collèges électoraux	p.42
Fiche n° 18 : Prime décentralisée	p.43

Fiche n° 19 : Cumul de fonctions correspondant à des niveaux de rémunération différents : rémunération globalement basée sur le niveau le plus élevé	p.45
Fiche n° 20 : Modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité : tableaux de reclassement	p.46
Fiche n° 21 : Métiers nouveaux	p.51
Fiche n° 22 : Points supplémentaires pour sujétions spéciales	p.52
Fiche n° 23 : Utilisation par les structures des marges dégagées au niveau national	p.53
Fiche n° 24 : Autres questionnements autour de la recommandation patronale	p.54
Annexes : Lettre du Président de la FEHAP du 04 septembre 2012	p 56
Tableaux de reclassement	p.66

Rédaction

179 rue de Lourmel 75015 Paris

tél. : 01 53 98 95 00

fax : 01 53 98 95 02

Directeur de la publication : Yves-Jean Dupuis

Correctrice : Muriel Chalancon

CPPAP : N°0712 G 84064

ISSN : 0757-0481

Imprimerie

RMF 14 rue du Capricorne 94523 Rungis Cedex



Introduction

Lors de l'Assemblée Générale de la FEHAP d'avril 2009 à LILLE, le Président de la FEHAP a confié au Président de la Commission Convention Collective et au Directeur Général la mission de présenter en Assemblée Générale des propositions relatives à l'évolution de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, compte tenu des nombreuses réformes ayant impacté le fonctionnement des établissements et services adhérents.

Les axes d'évolution retenus ont été les suivants :

- Le maintien des coefficients affectés aux métiers conventionnels et la possibilité de les compléter par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire, sur la base d'une liste indicative de critères non exhaustifs, avec un encadrement national par des minima et des maxima.
- Le maintien d'une valeur du point unique négociée au niveau national et tenant compte des augmentations possibles des masses salariales pour l'ensemble des secteurs, sans obérer la faculté pour les structures gestionnaires dont les moyens financiers le permettraient de recourir à des accords d'intéressement, à des accords de retraite progressive, de cessation anticipée d'activité dans le cadre du Compte Epargne-Temps, à des plans d'épargne entreprise et d'épargne pour la retraite collective, à la mise en place de mutuelles de santé...
- L'ancienneté dans la CCN 51 appréhendée à travers ses divers aspects :
 - La reprise d'ancienneté, directement liée aux contraintes, telles que la situation locale du marché du travail, la pénurie éventuelle de certains personnels, les particularismes géographiques... laissée à l'appréciation des structures gestionnaires lors du processus de recrutement.
 - La nécessité de revoir le système d'évolution linéaire de l'ancienneté qui ne constitue pas un élément de rémunération perceptible par les personnels alors qu'il s'agit d'une charge pour les structures et sa déclinaison sur une durée de 30 ans qui ne tient pas compte de l'allongement de la durée de vie professionnelle.
- La nécessité de modifier les règles de promotion, les règles actuelles générant des situations inéquitables, une incompréhension chez les personnels et un impact financier tel, qu'il constitue un frein aux évolutions professionnelles internes au sein des structures gestionnaires.
- La nécessité de revoir un certain nombre de dispositions dans un souci d'optimisation de la CCN 51 (régime juridique des jours fériés, indemnités conventionnelles de rupture du contrat de travail, procédure disciplinaire, procédure de licenciement pour motif économique, majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés, modification des modalités d'attribution de la prime décentralisée en cas d'échec des négociations locales).
- L'intégration de nouveaux métiers dans la CCN 51 afin de tenir compte des besoins des structures et de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge - notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité...

C'est ainsi que, sans toucher aux fondamentaux de la Convention Collective, l'évolution de la CCN 51 a pour objectif de dégager des marges au niveau national afin de permettre aux établissements et services d'optimiser la gestion des ressources humaines.

Après de très nombreuses réunions de négociations menées dans le cadre d'une révision du texte conventionnel, les organisations syndicales n'ont pas signé l'avenant proposé.

Conformément au mandat donné en Assemblée Générale en mars 2011, la FEHAP a dénoncé partiellement la CCN 51 le 31 août 2011. Les négociations se sont poursuivies dans ce cadre jusqu'au 28 août 2012 et n'ont pas permis d'aboutir à un accord.

Le Conseil d'Administration, le 04 septembre 2012, a pris la décision de recourir à une recommandation patronale afin d'éviter un « *vide conventionnel* ».

La recommandation patronale qui a valeur contraignante pour l'ensemble des adhérents est actuellement en cours de procédure d'agrément.

Cette recommandation entre en vigueur à compter du **02 décembre 2012**.

La présente circulaire précède l'agrément de la recommandation patronale afin de permettre aux établissements et services d'anticiper l'application des nouvelles mesures, notamment en préparant en amont les adaptations des logiciels de paie pour ce qui concerne plus spécifiquement le déroulement de l'ancienneté des personnels et le complément technicité des cadres.

A cet effet, la FEHAP a d'ores et déjà rencontré les principaux fournisseurs de logiciels de paie (liste en ligne sur le site : rubrique Relations du travail / Convention Collective Nationale 51 / Evolution de la CCN 51 / Dénonciation partielle 31.08.2011) afin de les informer des évolutions de la CCN 51.

Pour les établissements qui ne travaillent pas avec l'un des éditeurs répertoriés dans cette liste, il convient de nous transmettre leurs coordonnées afin que nous puissions leur adresser tous les éléments relatifs à ces évolutions.

Cette circulaire se présente sous forme de fiches reprenant point par point les différentes mesures de la recommandation patronale dont le texte intégral est accessible en ligne.

FICHE N° 1 : NATURE JURIDIQUE DE LA RECOMMANDATION PATRONALE

La recommandation patronale est une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à ses adhérents. La FEHAP y a déjà eu recours par le passé, dans le cadre de décisions unilatérales relatives à la valeur du point.

Elle a une valeur contraignante, dans la mesure où son application est obligatoire pour l'ensemble des établissements et services adhérents de la FEHAP.

En revanche, en tant que décision unilatérale, elle ne peut constituer un accord de substitution au sens de l'article L2261-10 du code du travail.

En conséquence, elle ne peut faire échec au maintien des avantages individuels acquis dont pourront se prévaloir les salariés présents à l'effectif des établissements le 1^{er} décembre 2011, date d'expiration du préavis de dénonciation partielle de la CCN 51.

Pour autant, compte tenu de la nature des mesures nouvelles qui seront déclinées dans l'ensemble des fiches, il s'avère que très peu de dispositions donneront lieu à un régime différent pour les personnels, en fonction de leur date d'embauche (cf. fiche n° 2).

La recommandation patronale, de par sa nature de décision unilatérale, ne peut pas faire l'objet d'une quelconque opposition de la part des organisations syndicales.

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation, elle doit être soumise à la procédure d'agrément.

Bien que la procédure d'agrément s'impose seulement dans le champ social et médico-social, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif, notamment pour les structures gestionnaires d'établissements relevant, pour certains, du secteur social et médico-social et, pour d'autres, du secteur sanitaire, il a été convenu que cette condition suspensive s'appliquerait à toutes les entreprises et établissements appliquant la Convention Collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

Pour mémoire, la recommandation patronale doit faire l'objet d'une information des représentants du personnel.

L'employeur doit en procurer un exemplaire aux membres titulaires du Comité d'Entreprise, des Comités d'Etablissements, aux Délégués du Personnel, aux Délégués Syndicaux, aux Représentants Syndicaux et aux membres du C.H.S.C.T.

En outre, il en tient un exemplaire à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché, à ce sujet, aux emplacements réservés à cet effet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, un exemplaire doit être mis en ligne à disposition des salariés ; cette mise en ligne exonère l'employeur de la tenue de la version papier en libre consultation, à condition que la totalité des personnels ait accès à l'intranet.

Lors de l'embauche les salariés doivent être informés de l'application de la recommandation patronale ainsi que des accords, notes de service, règlement intérieur applicables dans l'entreprise.

FICHE N° 2 : NOTION D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

L'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention, entendu comme la date d'expiration du préavis de dénonciation, soit le 1^{er} décembre 2011, procure aux salariés une rémunération ou un droit dont ils bénéficient à titre personnel et qui correspond à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Cette notion a donc pour conséquence de donner lieu à une application différenciée des dispositions et ceci, en fonction de la date de recrutement des salariés.

Il existe donc trois « catégories » de personnels :

- ceux présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 qui bénéficient des avantages individuels acquis ;
- ceux recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012 inclus qui, bien qu'ayant bénéficié des anciennes dispositions, ne peuvent se prévaloir de l'existence d'avantages individuels acquis ;
- ceux recrutés à partir du 02 décembre 2012 qui, en tout état de cause, ne peuvent revendiquer des avantages individuels acquis.

Sont concernés par les avantages individuels acquis les salariés en CDI mais également les salariés recrutés en CDD présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 dont le contrat est encore en cours à la date d'application de la recommandation patronale, étant entendu qu'il doit s'agir de la continuité d'un seul et même contrat de travail.

Ainsi :

- un salarié recruté en CDD le 1^{er} octobre 2011 qui a bénéficié au moins une fois des mesures susceptibles de constituer un avantage individuel acquis et dont le même contrat se poursuit après le 02 décembre 2012 continue à bénéficier des anciennes dispositions à titre d'avantages acquis,
- un salarié recruté en CDD le 1^{er} octobre 2011 qui a bénéficié au moins une fois des mesures susceptibles de constituer un avantage individuel acquis et dont le contrat a pris fin entre le 02 décembre 2011 et le 02 décembre 2012, est de nouveau recruté (en CDD ou en CDI) sur cette même période. Il ne pourra se prévaloir d'avantages individuels acquis à compter de la date d'application de la recommandation patronale (02 décembre 2012),
- un salarié recruté en CDD le 1^{er} octobre 2011 qui a bénéficié au moins une fois des mesures susceptibles de constituer un avantage individuel acquis et dont le contrat a pris fin entre le 02 décembre 2011 et le 02 décembre 2012, est de nouveau recruté (en CDD ou en CDI) à compter du 02 décembre 2012. Il ne pourra se prévaloir d'avantages individuels acquis.

Sont également concernés par les avantages individuels acquis les salariés recrutés en CDD présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 dont la relation contractuelle s'est poursuivie sans interruption par un CDI.

Un élément important mérite d'être souligné. Compte tenu de la nature des mesures nouvelles qui seront déclinées dans l'ensemble des fiches, il s'avère que très peu de dispositions donneront lieu à un régime différent pour les personnels en fonction de leur date d'embauche.

Il s'avère que seuls les jours fériés et la majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés génèreront réellement un régime différencié entre les salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 qui bénéficient des avantages individuels acquis et ceux recrutés après le 1^{er} décembre 2011 qui ne peuvent se prévaloir de l'existence d'avantages individuels acquis.

FICHE N°3 : PRIME D'ANCIENNETE

La recommandation modifie le déroulement de carrière lié à l'ancienneté avec pour objectif de maintenir un dispositif attractif pour les salariés et de tenir compte de l'allongement de la durée de vie au travail due, notamment, au recul de l'âge de la retraite.

Ce nouveau déroulement de carrière remplace au 02 décembre 2012 l'ancien déroulement de carrière linéaire de 1 % par an plafonné à 30 %.

La prime d'ancienneté évolue comme indiqué dans le tableau ci-dessous. La prime est versée à terme échu, autrement dit, par exemple, pour obtenir 6 % de prime d'ancienneté, le salarié doit avoir exercé six années pleines.

L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé.

Années d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0 %
2	1 %
3	2 %
4	3 %
5	4 %
6	5 %
7	6 %
8	7 %
9	8 %
10	9 %
11	9 %
12	9 %
13	12 %
14	12 %
15	12 %
16	15 %
17	15 %
18	15 %
19	18 %
20	18 %
21	18 %
22	21 %

23	21 %
24	21 %
25	24 %
26	24 %
27	24 %
28	27 %
29	27 %
30	27 %
31	30 %
32	31 %
33	31 %
34	32 %
35	32 %
36	33 %
37	33 %
38	34 %
39	35 %
40	36 %
41	37 %

1. Salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011

Pour ces salariés, la prime d'ancienneté constitue un avantage individuel acquis mais seulement en ce qui concerne le montant atteint par cette prime à la date du 02 décembre 2012.

En revanche, les modalités d'évolution de la prime, telle qu'elle existait avant le 02 décembre 2012, ne s'appliquent plus puisqu'elles ont été dénoncées.

Le salarié doit être positionné sur la nouvelle grille au 02 décembre 2012. Les modalités de passage à la nouvelle grille sont prévues par des tableaux de reclassement qui font partie intégrante de la recommandation patronale.

Ces tableaux détaillés à la fiche n° 20 indiquent quel doit être le nouveau positionnement du salarié en termes d'ancienneté en fonction du pourcentage d'ancienneté acquis au 02 décembre 2012.

Par exemple :

- Un salarié recruté **avant le 02 décembre 2011** qui, à la date d'application de la recommandation patronale, soit le 02 décembre 2012, est détenteur d'une prime d'ancienneté de 18 % et ceci, depuis avril 2012, est reclassé sur la nouvelle grille.

Les modalités de reclassement lui permettront d'accéder à 21 % de prime d'ancienneté en avril 2015.

Ce salarié continue à bénéficier de son ancienne prime d'ancienneté à 18 % jusqu'à ce qu'il accède à 21 %.

En revanche, il ne pourra pas prétendre à une évolution de sa prime d'ancienneté avant avril 2015.

2. Salariés recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012 inclus

Ces personnels ne sont pas bénéficiaires d'un avantage individuel acquis.

Néanmoins, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, dont le refus d'acceptation induirait un licenciement (de nature économique) qu'il serait difficile pour ne pas dire impossible de justifier, il y a maintien du montant atteint par la prime d'ancienneté, comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

La prime d'ancienneté s'appliquera donc de façon identique pour l'ensemble des personnels, quelle que soit leur date d'embauche, une fois effectuée l'application des tableaux de reclassement aux salariés concernés.

Par exemple :

- Un salarié **recruté après le 02 décembre 2011** qui, à la date d'application de la recommandation patronale, soit le 02 décembre 2012, est détenteur d'une prime d'ancienneté de 18 % et ceci, depuis avril 2012, est reclassé sur la nouvelle grille.

Les modalités de reclassement lui permettront d'accéder à 21 % de prime d'ancienneté en avril 2015.

Ce salarié continue à bénéficier de son ancienne prime d'ancienneté à 18 % jusqu'à ce qu'il accède à 21 %.

En revanche, il ne pourra pas prétendre à une évolution de sa prime d'ancienneté avant avril 2015.

3. Salariés recrutés à compter du 02 décembre 2012

Etant recrutés à partir de la date à laquelle la recommandation patronale s'applique, ces salariés sont classés directement sur le nouveau dispositif d'évolution de l'ancienneté.

Par exemple :

- Un salarié recruté en qualité d'infirmier sans expérience professionnelle a une prime de 0 % lors de l'embauche et il suit ensuite le déroulement de carrière détaillé dans le tableau ci-dessus.

- Un salarié recruté en qualité d'agent de service et qui justifie d'une expérience professionnelle antérieure de 15 ans bénéficie d'une reprise de son expérience à hauteur de 30 %, soit $15 \text{ ans} \times 30 \% = 4,5 \text{ ans}$. (Sur la reprise d'ancienneté, Cf. fiche n° 5).

Il bénéficie lors de son embauche d'une prime d'ancienneté de 4 % avec d'ores et déjà 6 mois acquis, ce qui lui permettra 6 mois après son embauche de bénéficier d'une prime de 5 %.

Il suit ensuite le déroulement de carrière détaillé dans le tableau ci-dessus.

4. Assiette de calcul de la prime d'ancienneté

La prime se calcule sur le salaire de base majoré éventuellement de l'indemnité permettant de garantir le SMIC et, le cas échéant, sur l'indemnité de promotion (Cf. fiche n° 6 infra).

Pour mémoire, le salaire de base correspond au coefficient de base (c'est-à-dire le coefficient de référence auquel s'ajoutent les compléments de rémunération inhérents au métier occupé : diplôme, encadrement, métier, fonctionnel, spécialité, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA) auquel est appliquée la valeur du point FEHAP (4,403 €).

Cette nouvelle évolution de la prime d'ancienneté n'entraîne pas de changement sur les modalités de détermination du taux horaire (Cf. Fiche pratique en ligne).

5. Particularités

Il convient d'évoquer la situation des structures qui :

- auraient leurs propres dispositions conventionnelles prévoyant l'évolution à l'ancienneté, que celles-ci soient similaires ou plus favorables aux dispositions conventionnelles antérieures à la dénonciation.
Ces normes continuent à s'appliquer sauf à être remises en cause dans les conditions prévues par la réglementation (révision ou dénonciation),
- auraient introduit dans les contrats de travail une clause indiquant expressément les modalités précises de l'évolution de l'ancienneté du salarié. Ces clauses continuent à s'appliquer, sauf modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

La rédaction retenue dans ces clauses sera en tout état de cause déterminante et relèvera de l'interprétation des juges.

FICHE N° 4 : COMPLEMENT TECHNICITE

L'évolution de la prime spécifique aux personnels cadres a pour objectif de créer des paliers d'augmentation de salaire plus significatifs et de permettre à un cadre d'accéder à l'échelon supérieur de façon anticipée en tenant compte d'éléments objectifs déterminés, le cas échéant, lors de l'entretien d'évaluation.

Ce nouveau déroulement remplace au 02 décembre 2012 l'ancien déroulement linéaire de la majoration spécifique de 1 % par an plafonnée à 20 %.

Comme avant la recommandation patronale, les cadres bénéficient de deux éléments d'évolution de la rémunération : l'ancienneté et la technicité.

Le complément technicité évolue comme indiqué ci-dessous :

Echelons	Année d'expérience	Complément technicité
Débutant	De 0 à 3 ans inclus	0 %
Junior	De 4 à 8 ans inclus	5 %
Confirmé	De 9 à 13 ans inclus	10 %
Senior	De 14 à 19 ans inclus	15 %
Expert	20 ans et plus	20 %

1. Salariés cadres présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011

Pour ces salariés, la majoration spécifique constitue un avantage individuel acquis mais seulement en ce qui concerne le montant atteint par cet élément de rémunération à la date du 02 décembre 2012.

En revanche, les modalités d'évolution de la majoration spécifique, telle qu'elle existait avant le 02 décembre 2012, ne s'appliquent plus puisqu'elles ont été dénoncées.

Le salarié doit être positionné sur la nouvelle grille au 02 décembre 2012. Les modalités de passage à la nouvelle grille sont prévues par des tableaux de reclassement qui font partie intégrante de la recommandation patronale.

Ces tableaux détaillés à la fiche n° 20 indiquent quel doit être le nouveau positionnement du salarié en termes de technicité en fonction du pourcentage de majoration spécifique acquis au 02 décembre 2012.

Par exemple :

- Un cadre recruté **avant le 02 décembre 2011** qui, à la date d'application de la recommandation patronale, soit le 02 décembre 2012, est détenteur d'une majoration spécifique de 6 % et ceci, depuis octobre 2012, est reclassé sur la nouvelle grille.

Les modalités de reclassement lui permettront d'accéder à 10 % de complément technicité en octobre 2014.

Ce salarié continue à bénéficier de son ancienne majoration spécifique à 6 % jusqu'à ce qu'il accède à 10 % de complément technicité (échelon confirmé). En revanche, il ne pourra pas prétendre à une évolution de cette majoration spécifique.

En octobre 2014, après avoir accédé à 10 % de technicité, il suivra ensuite le déroulement de la technicité prévu par la recommandation patronale.

2. Salariés cadres recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012 inclus

Ces personnels ne sont pas bénéficiaires d'un avantage individuel acquis.

Néanmoins, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, dont le refus d'acceptation induirait un licenciement (de nature économique) qu'il serait difficile pour ne pas dire impossible de justifier, il y a maintien du montant atteint par la majoration spécifique, comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

La technicité s'appliquera donc de façon identique pour l'ensemble des personnels, quelle que soit leur date d'embauche, une fois effectuée l'application des tableaux de reclassement aux salariés concernés.

Par exemple :

- Un cadre **recruté après le 02 décembre 2011** qui, à la date d'application de la recommandation patronale, soit le 02 décembre 2012, est détenteur d'une majoration spécifique de 6 % et ceci, depuis octobre 2012, est reclassé sur la nouvelle grille.

Les modalités de reclassement lui permettront d'accéder à 10 % de technicité en octobre 2014.

Ce salarié continue à bénéficier de son ancienne majoration spécifique à 6 % jusqu'à ce qu'il accède à 10 % de technicité (échelon confirmé).

En revanche, il ne pourra pas prétendre à une évolution de cette majoration spécifique.

En octobre 2014, après avoir accédé à 10 % de technicité, il suivra ensuite le déroulement de la technicité prévu par la recommandation patronale.

3. Salariés cadres recrutés à compter du 02 décembre 2012

Etant recrutés à partir de la date à laquelle la recommandation patronale s'applique, ces salariés sont classés directement sur le nouveau dispositif d'évolution de la technicité.

Par exemple :

- Un salarié cadre recruté en qualité de cadre administratif de niveau 1 sans expérience professionnelle est classé en échelon débutant avec un complément technicité à 0 %. Il suit ensuite le déroulement de technicité détaillé dans le tableau ci-dessus.

- Un salarié cadre recruté en qualité de cadre éducatif et qui justifie d'une expérience professionnelle antérieure de 15 ans dans des fonctions de même nature en qualité de cadre bénéficie d'une reprise de son expérience à hauteur de 30 %, soit $15 \text{ ans} \times 30 \% = 4,5 \text{ ans}$. (Sur la reprise de technicité, Cf. fiche n° 5).

Il bénéficie lors de son embauche d'un complément technicité de 5 % avec d'ores et déjà 6 mois acquis, ce qui lui permettra dans 4 ans et 6 mois de bénéficier d'une technicité de 10 %.

Il suit ensuite le déroulement de technicité détaillé dans le tableau ci-dessus.

4. Particularité de l'évolution de la technicité

La technicité évolue par paliers prévus par la recommandation patronale, les cadres bénéficiant d'une progression automatique dans les échelons de leur métier.

La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant. Cette anticipation résulte directement d'une décision de l'employeur.

Cet éventuel passage anticipé devra se faire dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents, conformément aux principes dégagés par la Cour de cassation.

L'ancienneté prise en compte pour l'accès aux échelons des métiers cadres s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé.

5. Assiette de calcul de la technicité

La prime se calcule sur le salaire de base majoré, le cas échéant, de l'indemnité de promotion (Cf. fiche n° 6 infra).

Pour mémoire, le salaire de base correspond au coefficient de base (c'est-à-dire le coefficient de référence auquel s'ajoutent les compléments de rémunération inhérents au métier occupé : diplôme, encadrement, métier, fonctionnel, spécialité, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA) auquel est appliquée la valeur du point FEHAP (4,403 €).

La technicité n'entraîne pas de changement sur les modalités de détermination du taux horaire (Cf. Fiche pratique en ligne sur la détermination du taux horaire). Les règles qui étaient applicables à la majoration spécifique sont transposables à la technicité.

6. Particularités

Il convient d'évoquer la situation des structures qui :

- auraient leurs propres dispositions conventionnelles prévoyant l'évolution de la majoration spécifique, que celles-ci soient similaires ou plus favorables aux dispositions conventionnelles antérieures à la dénonciation. Ces normes continuent à s'appliquer sauf à être remises en cause dans les conditions prévues par la réglementation (révision ou dénonciation),
- auraient introduit dans les contrats de travail une clause indiquant expressément les modalités précises de l'évolution de la majoration spécifique du salarié. Ces clauses continuent à s'appliquer, sauf modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

La rédaction retenue dans ces clauses sera en tout état de cause déterminante et relèvera de l'interprétation des juges.

FICHE N° 5 : REPRISE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : ANCIENNETE ET TECHNICITE

Les évolutions liées à la reprise de l'expérience professionnelle antérieure à l'embauche ont pour objectif de prendre en compte cette expérience de façon identique pour l'ensemble des salariés lors du recrutement.

Il n'y a donc plus lieu de distinguer selon le métier occupé (qualifié ou non qualifié) ou selon le secteur (public, privé, libéral...) et la convention collective appliquée (Convention Collective 66, Croix-Rouge française, Aide à Domicile...).

La recommandation patronale s'applique aux recrutements effectués à compter du 02 décembre 2012.

Les recrutements qui ont été effectués avant le 02 décembre 2012 sur la base des anciennes dispositions ne sont pas impactés par les nouvelles mesures.

1. Définition de la reprise de l'expérience professionnelle

La reprise de l'expérience professionnelle s'effectue seulement lors du recrutement des personnels et s'entend au sens large de l'expérience acquise dans les différents métiers ou fonctions de la profession.

Elle a pour objectif de valoriser l'expérience professionnelle acquise par un salarié avant son embauche, qu'il s'agisse d'expérience acquise par un exercice salarié, en libéral ou dans le cadre du bénévolat (par exemple, dans le cadre de missions humanitaires pour les personnels médicaux et soignants).

2. Reprise de l'ancienneté

L'ensemble des salariés est concerné. Le nouveau dispositif met en place une reprise de l'ancienneté pour les personnels qualifiés comme pour les personnels non qualifiés, tels les agents de service logistique niveau 1 relevant du coefficient de référence 291 qui seront désormais bénéficiaires du dispositif de reprise de l'ancienneté, ce qui n'était pas le cas antérieurement.

Par exemple :

- Un salarié recruté en qualité d'agent de service logistique niveau 1 le 10 décembre 2012 et ayant exercé antérieurement à son embauche 15 ans bénéficie désormais d'une reprise d'ancienneté de 15 x 30 %, soit 4 ans et 6 mois.

Le taux de reprise d'ancienneté est au minimum de 30 %, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre les modalités d'acquisition de cette ancienneté.

Ainsi, un éducateur spécialisé recruté dans un établissement adhérent bénéficiera d'une reprise de l'ancienneté acquise avant son embauche sur la base de 30 % minimums sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que cette ancienneté a été acquise dans des établissements appliquant la CCN 51 ou la CCN66, par exemple.

Ce taux est un minimum. En application du principe de faveur, il est toujours possible pour un employeur de décider de procéder à une reprise d'ancienneté sur la base d'un taux plus élevé.

Pour mémoire, cette décision devra se prendre dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents, conformément aux principes dégagés par la Cour de cassation, afin d'éviter tout risque de contentieux.

La reprise d'ancienneté s'entend au sens large de l'expérience acquise dans les différents métiers ou fonctions de la profession.

Par exemple, on entend au sens large la profession d'infirmier, autrement dit, un personnel recruté en qualité de responsable infirmier bénéficie d'une prise en compte, au titre de l'ancienneté, de son expérience acquise antérieurement en qualité d'infirmier diplômé d'Etat, d'infirmier spécialisé ou dans des postes d'encadrement infirmier.

De même, un cadre éducatif recruté pour assurer des fonctions d'éducateur chef bénéficie d'une prise en compte, au titre de l'ancienneté, de son expérience acquise antérieurement en qualité d'éducateur spécialisé ou d'éducateur chef.

En dernier lieu, la reprise d'ancienneté a pour point de départ la détention du diplôme requis pour exercer le métier ou la détention de l'autorisation d'exercice de la profession.

3. Reprise de la technicité

Les évolutions du mécanisme de reprise de la technicité des cadres lors de leur embauche dans un établissement FEHAP ont pour objectif de tenir compte de leur expérience antérieure sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.

L'ensemble des salariés cadres est concerné. Pour bénéficier de la reprise de la technicité, le cadre recruté doit avoir exercé avant son embauche des fonctions de même nature en qualité de cadre.

Par exemple :

- Un salarié recruté en qualité de cadre infirmier a exercé avant son embauche en qualité d'infirmier pendant 10 ans mais n'a jamais exercé en qualité de cadre. Sa technicité au jour de l'embauche est de 0 % alors que sa prime d'ancienneté est de 3 % (10 ans x 30 %).
- Un salarié recruté en qualité de cadre infirmier a exercé avant son embauche en qualité d'infirmier pendant 10 ans et en qualité de cadre pendant 15 ans. Sa technicité au jour de l'embauche sera de 5 % avec 6 mois acquis (15 ans x 30 % = 4,5 ans). Sa prime d'ancienneté est de 7 % avec 6 mois acquis (25 ans x 30 % = 7,5 ans).

Le taux de reprise de technicité est au minimum de 30 %, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre les modalités d'acquisition de cette technicité (établissements appliquant la CCN 51 ou la CCN 66, secteur public ou privé, libéral...).

Ce taux est un minimum. En application du principe de faveur il est toujours possible pour un employeur de décider de procéder à une reprise de technicité sur la base d'un taux plus élevé.

Pour mémoire, cette décision devra se prendre dans le respect du principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents, conformément aux principes dégagés par la Cour de cassation, afin d'éviter tout risque de contentieux.

4. Sort des mesures antérieures plus favorables

En dernier lieu, il faut évoquer la situation des structures qui ont pu d'ores et déjà mettre en place des dispositions plus favorables en matière de reprise d'ancienneté, par voie d'accord collectif, par usage.

Ces normes continuent à s'appliquer sauf à être remises en cause dans les conditions fixées par la réglementation (révision ou dénonciation).

FICHE N°6 : PROMOTION

La formation professionnelle tout au long de la vie doit permettre aux salariés de pouvoir suivre un parcours professionnel, notamment au sein de leur établissement.

Les évolutions des règles de promotion ont pour objectif de favoriser les promotions des salariés en leur garantissant une augmentation d'au moins 10 % de salaire lors de la promotion.

1. Définition de la promotion

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur.

Ainsi, un infirmier qui devient responsable infirmier ne fait pas l'objet d'une promotion donnant lieu à l'application des nouvelles dispositions puisque le coefficient de ces deux métiers est identique (477).

En revanche, un aide-soignant qui devient infirmier fait bien l'objet d'une promotion puisque le coefficient de référence entre les deux métiers est différent.

2. Les éléments de rémunération d'un salarié promu

A l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie du coefficient de base conventionnel (coefficient de référence et compléments de rémunération éventuels) du nouveau métier.

La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0 % et le salarié ne conserve pas dans son nouveau métier l'ancienneté acquise depuis son dernier changement de prime d'ancienneté. L'évolution de la prime d'ancienneté dans le nouveau métier se fait en conséquence à compter du jour de la promotion.

Lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier non cadre dans un métier cadre, le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier et le complément technicité dans le nouveau métier est égal à 0 %. Le passage dans l'échelon suivant du nouveau métier se détermine à compter du jour de la promotion.

Ces principes s'appliquent dans les mêmes conditions lorsqu'il s'agit d'une promotion d'un métier cadre dans un autre métier cadre.

Par exemple :

- Une aide-soignante (coefficient 351) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 12 % depuis 8 mois devient infirmière diplômée d'Etat. Elle bénéficie du coefficient 477 au jour de la promotion et sa prime d'ancienneté est de 0 %. Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.
- Un assistant administratif (coefficient 439) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 9 % depuis 2 ans devient cadre administratif de niveau 2. Il bénéficie du coefficient 547 au jour de la promotion. Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion. Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

- Un cadre informaticien niveau 1 (coefficient 441) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté et une technicité qui sont chacune égale à 5 % depuis 2 mois, devient cadre informaticien niveau 2 (ingénieur système).
Il bénéficie du coefficient de base 686 (590 + 126) au jour de la promotion.
Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.
Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

3. L'augmentation garantie lors d'une promotion

► A l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier.

Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Cette garantie est bien remplie dans les exemples mentionnés au point 2 ci-dessus.

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

L'indemnité de promotion est fixée en points. Elle est versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, sauf nouvelle promotion.

Dans l'hypothèse où cette indemnité n'est pas un nombre entier, le texte n'impose pas de procéder à un arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Il appartient à chaque employeur de décider de procéder ou non à cet arrondi.

Pour s'assurer de l'effectivité de cette garantie, il convient de prendre en compte certains éléments de rémunération limitativement prévus par la recommandation patronale.

Au titre de l'ancien métier :

- le salaire de base, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA),
- l'ancienneté,
- le complément technicité lorsqu'il existe,
- le cas échéant, les indemnités de carrière et différentielle mises en place dans le cadre de la rénovation de la CCN 51,
- le cas échéant, l'indemnité de promotion.

Au titre du nouveau métier :

- le salaire de base exclusivement.

Aucun autre élément de rémunération n'est à prendre en compte (prime fonctionnelle, primes liées à des sujétions, prime décentralisée, bonifications spécifiques, indemnité servant à assurer le salaire minimum conventionnel, astreintes...).

Par exemple :

- Une aide-soignante (coefficient 351) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 27 % depuis 8 mois devient infirmière diplômée d'Etat.

Elle bénéficie du coefficient 477 au jour de la promotion et sa prime d'ancienneté est de 0 %. Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %. En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $(351 + 27\%) \times 4,403 = 1962,73 \text{ €}$.

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $477 \times 4,403 = 2100,23 \text{ €}$.

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 1962,73 majoré de 10 %, soit 2159 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de $2159 - 2100,23 = 58,77 \text{ €}$, soit compte tenu de la valeur du point : 13,35 points.

Il convient d'attribuer une **indemnité de promotion qui sera de 13,35 points**.

Elle conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

- Un assistant administratif (coefficient 439) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 15 % depuis 2 ans devient cadre administratif de niveau 2.

Il bénéficie du coefficient 547 au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %. En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $(439 + 15\%) \times 4,403 = 2222,85 \text{ €}$.

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $547 \times 4,403 = 2408,44 \text{ €}$.

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2222,85 majoré de 10 %, soit 2445,14 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de $2445,14 - 2408,44 = 36,7 \text{ €}$, soit compte tenu de la valeur du point : 8,34 points.

Il convient d'attribuer une **indemnité de promotion qui sera de 8,34 points**.

Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

- Un cadre informaticien niveau 1 (coefficient 441) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 21 % et une technicité de 20 % depuis 2 mois, devient cadre informaticien niveau 2 (chef de projet).

Il bénéficie du coefficient de base 677 (590 + 87) au jour de la promotion.

Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.

Son complément technicité est de 0 % et il est classé à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Il accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.

A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %. En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $(441 + 21\% + 20\%) \times 4,403 = 2737,83 \text{ €}$.

Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $677 \times 4,403 = 2980,83 \text{ €}$.

Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2737,83 majoré de 10 %, soit 3011,61 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de $3011,61 - 2980,83 = 30,78 \text{ €}$, soit compte tenu de la valeur du point : 6,99 points.

Il convient d'attribuer une **indemnité de promotion qui sera de 6,99 points**.

Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

► Les indemnités de carrière et différentielle qui ont été prises en compte dans la détermination de l'augmentation minimum de 10 % ne sont pas maintenues dans le nouveau métier de promotion.

Par exemple :

- Un moniteur-éducateur (coefficient 378 + 30) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 12 % depuis 1 an et demi, une indemnité de carrière de 5 points et une indemnité différentielle (due à la rénovation de la CCN51) de 24 €, devient éducateur spécialisé.
Il bénéficie du coefficient 479 au jour de la promotion.
Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Il accèdera à 1 % un an après la date de promotion.
A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.
En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $[(408 + 12\%)] + 5 \text{ points}) \times 4,403 + 24 \text{ €} = 2058,01 \text{ €}$.
Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $479 \times 4,403 = 2109,04 \text{ €}$.
Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2058,01 majoré de 10 %, soit 2263,81 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de $2263,81 - 2109,04 = 154,77 \text{ €}$, soit compte tenu de la valeur du point : 35,15 points.
Il convient d'attribuer une **indemnité de promotion qui sera de 35,15 points**.
Il conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir.

► En cas de nouvelle promotion, l'indemnité de promotion éventuellement déterminée lors d'une promotion antérieure est prise en compte pour l'appréciation de l'augmentation minimum de 10 %. En revanche, elle n'est pas maintenue dans le nouveau métier.

Par exemple :

- Une infirmière (coefficient 477) qui, avant promotion, a une prime d'ancienneté de 4 % et une indemnité de promotion de 13,35 points, devient cadre infirmier (coefficient 537 + 22 points).
Elle bénéficie du coefficient 559 (537 + 22) au jour de la promotion.
Sa prime d'ancienneté est de 0 %. Elle accèdera à 1 % un an après la date de promotion.
Son complément technicité est de 0 % et elle est classée à l'échelon débutant dans son nouveau métier. Elle accèdera à 5 % trois ans après la date de promotion.
A l'occasion de la promotion, l'augmentation n'atteint pas le seuil garanti de 10 %.
En effet, avant promotion au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $[(477 + 4\%)] + 13,35 \text{ points}) \times 4,403 = 2243,02 \text{ €}$.
Après promotion, au titre des éléments pris en compte, le salaire est égal à : $559 \times 4,403 = 2461,28 \text{ €}$.
Pour bénéficier d'une augmentation de 10 %, le salaire dans le nouveau métier devrait atteindre 2243,02 majoré de 10 %, soit 2467,32 €. Il faut donc calculer une indemnité de promotion représentative de $2467,32 - 2461,28 = 6,04 \text{ €}$, soit compte tenu de la valeur du point : 1,37 point.
Il convient d'attribuer une **indemnité de promotion qui sera de 1,37 point**.
Elle conservera cette indemnité de promotion jusqu'à une éventuelle nouvelle promotion à venir, étant précisé que l'indemnité de promotion de 13,35 points venant d'une promotion précédente n'a pas été maintenue.

4. Indemnité de promotion et assiette de calcul d'autres éléments de rémunération

L'indemnité de promotion fait partie de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté et du complément technicité.

Elle ne fait pas partie de l'assiette de calcul des primes d'internat et pour contraintes conventionnelles particulières.

En revanche, elle est à prendre en compte dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée en raison de l'assiette de calcul de cette dernière qui englobe l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations de Sécurité Sociale.

Elle fait partie des éléments de rémunération à retenir pour effectuer la comparaison avec le SMIC.

Elle est à prendre en compte dans les éléments de rémunération servant à déterminer :

- l'assiette de calcul des heures supplémentaires ou complémentaires,
- l'assiette de calcul des heures d'astreintes à domicile,
- l'assiette de calcul de l'indemnité spéciale prévue par le code du travail en cas de 1^{er} Mai travaillé (sur les jours fériés, Cf. fiche n° 8 infra),
- l'assiette de calcul de l'indemnité prévue lorsque le repos compensateur de jour férié ne peut être accordé (sur les jours fériés, Cf. fiche n° 8 infra).

Elle est à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité différentielle de remplacement, au titre des éléments de rémunération du salarié remplaçant (Cf. fiche n° 7 infra).

FICHE N° 7 : INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMPLACEMENT

1. Rappel des situations donnant lieu au versement de l'indemnité

Les situations donnant lieu au versement de cette indemnité ne sont pas modifiées par la recommandation patronale.

Pour mémoire, cette indemnité est versée lorsque, pour des raisons d'ordre technique et en considération des besoins du service, l'employeur est amené à déplacer pendant plus de quinze jours un salarié d'une catégorie quelconque en l'occupant à des travaux qui ne sont pas ceux qui lui sont confiés, notamment en le chargeant de remplacer un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur.

Il est alors prévu le versement au remplaçant, pendant toute la durée du remplacement, d'une indemnité de remplacement fixée en points. Cette indemnité est versée mensuellement jusqu'au terme du remplacement.

Dans l'hypothèse où cette indemnité n'est pas un nombre entier, le texte n'impose pas de procéder à un arrondi au nombre entier immédiatement supérieur. Il appartient à chaque employeur de décider de procéder ou non à cet arrondi.

Comme antérieurement à la recommandation patronale, il n'est dû aucune indemnité :

- au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel (par exemple, les jours de repos) d'un salarié détenteur d'un coefficient de référence supérieur, auquel il est adjoind,
- pour les remplacements de 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, l'indemnité est due à partir du 31^e jour de remplacement.

2. Modalités de calcul de l'indemnité

L'indemnité de remplacement est déterminée comme suit :

► Lorsqu'il s'agit d'un intérim effectif et total, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

- le coefficient de base conventionnel du **salarié remplacé**, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération,

et

- le coefficient de base conventionnel du **salarié remplaçant**, c'est-à-dire le coefficient de référence augmenté des compléments de rémunération inhérents au métier (compléments diplôme, encadrement, métier et, pour le corps médical, les compléments spécialité, encadrement, fonctionnel, reclassement, ancien interne de CHR ou ACCA), majoré de l'ancienneté, du complément technicité lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière, différentielle et de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

► Lorsque l'intérim n'est pas effectif et total, l'indemnité de remplacement, déterminée comme ci-dessus, est au moins égale à la moitié de l'indemnité versée en cas d'intérim effectif et total.

3. L'augmentation garantie lors du versement de l'indemnité

► L'indemnité doit garantir au salarié remplaçant une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre les deux métiers.

Par exemple :

- Une aide-soignante (par ailleurs détentrice d'un diplôme d'Etat d'infirmier) qui remplace une IDE dans les conditions ouvrant droit au versement de l'indemnité différentielle. Elle a une prime d'ancienneté de 12 % lors de ce remplacement.

Les éléments à prendre en compte sont :

- au titre de son métier d'aide-soignant le coefficient de référence 351 et la prime d'ancienneté de 12 %,
- au titre du métier d'IDE le coefficient de référence 477.

L'indemnité sera donc égale à 83,88 points, soit $[477 - (351 + 12\% \text{ d'ancienneté})]$. Cette indemnité représente une augmentation supérieure à 10 % entre le métier du remplacé et celui du remplaçant. L'augmentation prévue par la recommandation patronale est donc garantie automatiquement.

► Dans l'hypothèse où l'écart entre les deux métiers n'est pas au moins égal à 10 %, l'indemnité de remplacement est alors portée à 10 % des éléments de rémunération listés ci-dessus pour le salarié remplaçant.

Par exemple :

- Une aide-soignante (par ailleurs détentrice d'un diplôme d'Etat d'infirmier) qui remplace une IDE dans les conditions ouvrant droit au versement de l'indemnité différentielle. Elle a une prime d'ancienneté de 27 % lors de ce remplacement.

Les éléments à prendre en compte sont :

- au titre de son métier d'aide-soignant le coefficient de référence 351 et la prime d'ancienneté de 27 %,
- au titre du métier d'IDE le coefficient de référence 477.

L'indemnité sera donc égale à 31,23 points, soit $[477 - (351 + 27\% \text{ d'ancienneté})]$. Cette indemnité représente une augmentation qui n'atteint pas la garantie de 10 %.

En conséquence, l'indemnité devra être portée à 44,58 points pour assurer la garantie de 10 %.

4. Les éléments de rémunération du remplaçant pendant la durée du remplacement

Le salarié remplaçant continue à bénéficier des éléments de rémunération correspondant à son métier. Si nous reprenons l'exemple du point 3 ci-dessus, ces éléments seront :

- coefficient de référence : 351
- prime d'ancienneté : 27 %
- indemnité différentielle de remplacement : 44,58 points
- éventuellement des éléments de rémunération valorisant des sujétions subies dans le cadre du remplacement de l'IDE
- éventuellement la prime fonctionnelle à laquelle ouvre droit l'exercice des tâches d'IDE.

En effet, la recommandation patronale précise que le salarié remplaçant bénéficie, lorsqu'elles existent, des primes fonctionnelles liées au métier du salarié remplacé, étant précisé que, ne pouvant bénéficier de primes fonctionnelles à plus d'un titre, il ne peut prétendre au maintien des primes fonctionnelles auxquelles lui donnait droit l'exercice de ses tâches d'aide-soignant, ceci pendant la durée du remplacement.

- la prime décentralisée.

FICHE N° 8 : JOURS FERIES

Pour rappel, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par des codes locaux, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés : 1^{er} Janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Le bénéfice, au titre des jours fériés, de 11 jours de repos, prévu par les dispositions en vigueur antérieurement à la recommandation patronale, constitue un avantage individuel acquis.

Cet avantage individuel acquis concerne exclusivement les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 se voient appliquer les dispositions issues de la recommandation patronale. Ces personnels comprennent donc à la fois les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2012 mais également les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 et qui ont, entre leur date d'embauche et le 02 décembre 2012, bénéficié des anciennes dispositions conventionnelles.

La situation sera donc la suivante :

1. Les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 : le droit aux avantages individuels acquis

Ces salariés continueront à se voir appliquer les anciennes dispositions conventionnelles. Sont concernés les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir été recrutés avant le 02 décembre 2011,
- avoir bénéficié des anciennes dispositions avant le 02 décembre 2011 ou bien en avoir seulement bénéficié à partir du 02 décembre 2011 à un moment quelconque sur la période de survie du texte dénoncé (soit entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012).

Sont rappelées brièvement ci-dessous les anciennes dispositions relatives au régime juridique des jours fériés qui vont perdurer au titre des avantages individuels acquis. Pour plus de développement, Cf. la fiche pratique en ligne relative aux Jours fériés.

• Chômage du jour férié

Par chômage d'un jour férié, on entend le fait pour un salarié de ne pas venir travailler ce jour-là, alors qu'il devrait être présent.

• Repos compensateur ou indemnité compensatrice

Lorsque le chômage du jour férié n'est pas possible, les salariés bénéficient d'un repos compensateur. Il en est ainsi :

- lorsque le salarié travaille le jour férié,
- lorsque le salarié ne travaille pas le jour férié en raison de son planning (jour non travaillé compte tenu de la répartition de son temps de travail, jour de repos hebdomadaire légal ou jour de repos hebdomadaire conventionnel...),
- lorsque le salarié se trouve en situation d'astreinte à domicile pendant le jour férié.

Le repos compensateur peut être remplacé par une indemnité compensatrice lorsque les salariés - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur.

- **Le 1^{er} Mai**

Comme les autres jours fériés, il peut être chômé ou donner lieu à un repos compensateur ou, à défaut, une indemnité compensatrice, lorsqu'il coïncide avec un jour de non-travail.

Seul le 1^{er} Mai travaillé se voit appliquer un régime particulier. Il appartient en effet à chaque salarié de se déterminer individuellement sur le dispositif qu'il souhaite se voir appliquer, à savoir l'article L.3133.6 du Code du Travail (le salarié a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire) ou le système qui était prévu par la CCN 51 (système de récupération applicable aux autres jours fériés travaillés et versement de l'indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés en plus du salaire correspondant au travail effectué), sans pouvoir cumuler le bénéfice des deux dispositifs.

2. Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011

Ces salariés ne peuvent prétendre au bénéfice des avantages individuels acquis.

Ils se voient donc appliquer les seules dispositions prévues par la recommandation patronale à partir du 02 décembre 2012, étant précisé que les anciennes mesures dont ils ont bénéficié antérieurement ne sont pas remises en cause.

- **Chômage des jours fériés**

Chaque fois que le service le permettra, les jours fériés seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire. Par chômage d'un jour férié, on entend le fait pour un salarié de ne pas venir travailler ce jour-là, alors qu'il devrait être présent.

Exemple :

Le salarié qui travaille habituellement 8 heures le lundi, « chômera » ces 8 heures si le lundi est un jour férié.

Le salarié qui travaille habituellement 10 heures le mercredi, « chômera » ces 10 heures si le mercredi est un jour férié.

Le salarié qui travaille habituellement 3 heures le lundi, « chômera » ces 3 heures si le lundi est un jour férié.

- **Jour férié travaillé autre que le 1^{er} Mai**

- ▶ **Droit à une récupération**

Outre le paiement du salaire correspondant au travail effectué et le versement de l'indemnité pour travail effectué le jour férié, les salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, ayant travaillé un jour férié bénéficieront - chaque fois que le service le permettra - d'un jour de repos compensateur.

La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice calculé au tarif des heures normales sera déterminé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition.

Le nombre d'heures de travail effectuées le jour férié est donc à comparer au résultat de 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition, le salarié récupérant à hauteur du plus favorable.

La durée hebdomadaire de travail s'entend de 35 heures pour un salarié travaillant à temps plein et cela, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail retenu.

Pour les établissements ayant réduit pour tout le personnel ou une catégorie de personnel la durée de travail en deçà des 35 heures, il convient de retenir 1/5 de la durée hebdomadaire applicable.

Pour les salariés à temps partiel, il convient de retenir 1/5 de leur durée hebdomadaire de travail lorsque leur temps de travail est réparti sur la semaine et 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne lorsque leur temps de travail est réparti sur un autre module que la semaine.

Pour les salariées bénéficiant de la réduction du temps de travail des femmes enceintes, il convient de retenir 1/5 de leur durée réduite de travail. Par exemple, pour une salariée à temps complet qui bénéficie de 5 heures de réduction sur la semaine, le montant de l'indemnité compensatrice ou la durée du repos compensateur est calculé sur la base de 1/5 de 30 heures (35 heures - 5 heures), soit 6 heures.

Par exemple :

- Un salarié à temps complet a travaillé 10 heures un jour férié.
Il a donc dépassé 1/5 de sa durée hebdomadaire de base (1/5 de 35 heures, soit 7 heures).
Il doit bénéficier d'un repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice calculé sur la base du nombre d'heures réellement travaillées, soit 10 heures.
- Un salarié à temps partiel (temps partiel sur la base de 30 heures hebdomadaires) a travaillé 4 heures un jour férié.
1/5 de sa durée hebdomadaire de base (1/5 de 30 heures, soit 6 heures) est plus élevé que les 4 heures effectuées le jour férié.
Il doit bénéficier d'un repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice calculé sur la base de 1/5 de sa durée hebdomadaire de base, soit 6 heures.

► Modalités de prise de la récupération

Les récupérations de jours fériés ne peuvent être posées que sur des jours qui auraient dû être travaillés par le salarié.

A noter que le salarié qui pose un repos compensateur sur un dimanche ou une nuit où il aurait dû venir travailler ne peut prétendre au maintien de l'indemnité pour travail de nuit ou pour travail le dimanche, ceci afin que la récupération se fasse de façon similaire pour tous les personnels.

Le jour de repos compensateur devra, en principe, être pris dans le délai d'un mois. Toutefois, les jours de repos compensateur pourront, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui - en raison des nécessités du service - ne pourront bénéficier du repos compensateur, percevront une indemnité compensatrice.

► Report du repos compensateur acquis

Si le salarié qui a acquis un droit à repos compensateur n'a pu en bénéficier en raison d'une suspension de son contrat de travail, le repos compensateur est, soit reporté, soit remplacé par une indemnité compensatrice.

► Assiette de calcul de l'indemnité compensatrice

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité doit comprendre tous les éléments de salaire correspondant au travail accompli et, notamment, les primes diverses inhérentes à la nature du travail.

En revanche, seront exclus, de façon dérogatoire, les éléments de rémunération liés à des sujétions particulières, telles les indemnités pour travail effectué les dimanches et jours fériés, l'indemnité pour travail de nuit, les primes d'internat et la prime pour contraintes conventionnelles particulières. Ceci afin de traiter sans distinction les personnels, qu'ils soient amenés ou non à subir des sujétions dans le cadre de leur activité professionnelle.

• 1^{er} Mai travaillé

Pour les salariés ayant travaillé le 1^{er} Mai, il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1^{er} Mai travaillé.

Ces dispositions s'appliquent en lieu et place des dispositions relatives aux jours fériés et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3.

En conséquence, le 1^{er} Mai travaillé se voit appliquer exclusivement les dispositions du code du travail.

• Jour férié (1^{er} Mai ou autre) tombant sur un jour non travaillé

Le jour férié (1^{er} Mai ou autre) qui tombe sur un jour non travaillé par le salarié n'ouvre le bénéfice d'aucun droit particulier, le salarié ne pouvant alors prétendre à une quelconque récupération.

Il en est ainsi lorsque le salarié ne travaille pas le jour férié en raison de son planning (jour non travaillé compte tenu de la répartition de son temps de travail, jour de repos hebdomadaire légal ou jour de repos hebdomadaire conventionnel...), ou lorsque le salarié se trouve en situation d'astreinte à domicile ne donnant pas lieu à intervention pendant le jour férié.

3. Incidence des nouvelles dispositions

Les dispositions issues de la recommandation patronale ont une incidence sur le nombre total de jours fériés dont sont susceptibles de bénéficier les personnels sur l'année. En effet, les salariés, en fonction des aléas du calendrier et des plannings, ne bénéficieront plus systématiquement de 11 jours de repos sur l'année au titre des jours fériés.

A ce titre, ces dispositions posent la question de leur articulation avec les accords qui ont été négociés antérieurement à son entrée en vigueur. Il en est ainsi plus particulièrement en matière d'accords d'Aménagement du Temps de Travail (ATT) et en matière d'accords relatifs à la journée de solidarité.

• Les accords d'ATT

► Lorsque la **durée légale est répartie dans le cadre hebdomadaire**, la suppression de la récupération de certains jours fériés n'aura pas d'incidence pour les personnels.

Il ne pourra en être autrement que si l'accord mentionne un volume d'heures annuel ou fait mention de 11 jours fériés (Cf. le point sur l'ATT sur l'année).

► Lorsque la **durée légale est répartie sur un cycle** de plusieurs semaines, la suppression de la récupération de certains jours fériés n'aura pas d'incidence pour les personnels.

Il ne pourra en être autrement que si l'accord mentionne un volume d'heures annuel ou fait mention de 11 jours fériés (Cf. le point sur l'ATT sur l'année).

► Lorsque le **temps de travail est réparti sur l'année** (accord négocié en application de l'accord UNIFED du 1^{er} avril 1999 ou en application de la loi du 19 janvier 2000 ou de la loi du 20 août 2008), sans faire mention dans l'accord d'un volume d'heures annuel ou sans lister 11 jours fériés ou en faisant mention seulement d'un plafond de 1600 heures, voire de 1607 heures avec la journée de solidarité, la suppression de la récupération de certains jours fériés n'aura pas d'incidence pour les personnels.

En revanche, lorsque l'accord fait état d'une durée annuelle inférieure à la durée légale (1575 heures sans la journée de solidarité, voire moins pour les établissements bénéficiant de congés trimestriels), le fait d'appliquer les mesures issues de la recommandation patronale va entraîner une augmentation de la durée annuelle de travail.

Cette augmentation découlant directement de l'application des mesures issues de la recommandation patronale ne peut intervenir que si l'accord d'ATT fait l'objet d'une révision.

En effet, l'accord collectif ne peut être modifié par la recommandation patronale. Tant que l'accord n'aura pas été révisé, tous les personnels continueront à bénéficier des anciennes dispositions conventionnelles indépendamment de leur date d'embauche.

La négociation d'un avenant de révision n'est pas encadré dans le temps, il appartient à chaque employeur de décider, d'une part, de la négociation de cet avenant et, d'autre part, du moment de sa négociation.

Par ailleurs, pour les employeurs qui négocieront un avenant de révision, cet avenant ne pourra en tout état de cause concerner les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 qui ont bénéficié des anciennes dispositions sur les jours fériés et qui sont bénéficiaires d'un avantage individuel acquis au titre de la dénonciation partielle de la CCN 51.

En effet, cet avantage individuel acquis s'est incorporé à leur contrat de travail (Cass. soc. 1^{er} juillet 2008 n° 07-40799), la recommandation patronale n'étant pas un accord de substitution.

Ainsi, l'avenant de révision devra comporter des dispositions spécifiques pour les salariés bénéficiaires d'un avantage individuel acquis au titre des jours fériés, dès lors que leur temps de travail annuel se trouvera automatiquement inférieur à celui des salariés engagés à compter du 02 décembre 2011.

Ainsi, bien que révisé, l'accord ne pourra faire disparaître la différence de situation entre les personnels bénéficiaires d'avantages individuels acquis et les autres, cette disparité de traitement n'étant pas discriminatoire car justifiée par le dispositif légal des avantages individuels acquis.

► ATT sur la base de **jours de RTT** (article 13 de l'accord UNIFED du 1^{er} avril 1999).
Le nombre de JRTT prévu par l'accord UNIFED n'est pas affecté par la dénonciation partielle de la CCN 51 et n'est pas remis en cause par la recommandation patronale.

► **Forfait 38 heures-18 jours** (article 7 de l'Avenant n° 99-01 modifié)

Ce forfait mis en place dans le cadre de la loi Aubry I concerne les cadres dont le coefficient de référence est égal ou supérieur à 715, ainsi que les médecins, pharmaciens et biologistes (à l'exclusion des médecins-directeurs) non soumis à l'horaire collectif de travail et se voyant appliquer les dispositions du Titre 20. Ce forfait doit être prévu au contrat de travail des personnels concernés. Il n'est pas remis en cause par la recommandation patronale.

► **Forfait jours sur l'année** (article 8 de l'Avenant n° 2000-02 du 12 avril 2000)

Le nombre de jours travaillés ayant été déterminé sur la base de la prise en compte, entre autres, de 11 jours fériés, seule une révision de l'accord peut entraîner un réajustement du forfait jours.

Le forfait jours nécessitant, outre un accord collectif, la signature d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné, la révision de l'accord n'aura de conséquence que pour les personnels auxquels sera proposée une convention de forfait jours postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

Les salariés détenteurs d'une convention de forfait jours signée antérieurement à l'avenant de révision verront leur forfait modifié sur la base de l'accord révisé seulement s'ils acceptent une modification de leur convention individuelle en ce sens.

► **Les salariés à temps partiel**

Si leur contrat est établi sur une base hebdomadaire ou mensuelle, la suppression de la récupération de certains jours fériés n'aura pas d'incidence pour les personnels. Il ne pourra en être autrement que si le contrat de travail mentionne un volume d'heures annuel ou fait mention de 11 jours fériés. Dans ce cas, l'application des nouvelles mesures ne pourrait alors résulter que de la modification du contrat de travail.

Il en ira de même pour les salariés à temps partiel sur la base du temps partiel modulé (accord 2001-01 du 03 avril 2001 d'application directe), si le temps partiel résulte d'un accord négocié en application de la loi du 20 août 2008 ou d'un accord les faisant bénéficier de JRTT.

• **Les accords ou les décisions unilatérales relatifs à la journée de solidarité**

La journée de solidarité peut prendre différentes formes (Cf. fiche pratique sur la journée de solidarité).

Lorsque c'est un jour férié qui a été retenu au titre de la journée de solidarité, la suppression de la récupération pour les jours fériés non travaillés pose alors la question de l'applicabilité des accords ou des décisions unilatérales, dans un cas de figure bien précis.

► Pour les salariés qui auparavant chômaient un jour férié et qui viennent désormais travailler ce jour-là, ils continueront à effectuer par ce biais une journée supplémentaire de travail au titre de la solidarité et la recommandation patronale n'a aucune incidence sur leur situation.

► Pour les personnels dont la répartition de leur temps de travail les amène à être prévus au planning le jour férié qui a été consacré à la journée de solidarité, l'activité effectuée ce jour-là ne saurait constituer la journée de solidarité puisqu'il ne s'agit pas d'une journée supplémentaire de travail.

C'est par une autre modalité que ces salariés effectuent une journée supplémentaire de travail. Au titre de la journée de solidarité, le repos compensateur de jour férié acquis au titre de l'activité effectuée le jour férié (qui est maintenu par la recommandation patronale) est supprimé dans la limite du forfait de 7 heures pour un temps complet et au prorata de la durée contractuelle de travail pour les temps partiels.

La recommandation patronale n'a aucune incidence sur leur situation.

► Pour les personnels qui effectuaient la journée de solidarité par le biais de la suppression de la récupération du jour férié qui tombait sur un jour non travaillé, la recommandation patronale qui fait disparaître la récupération des jours fériés non travaillés, a une incidence sur leur situation.

Parmi ces salariés il faut distinguer :

- les salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 qui, à titre d'avantages acquis, continuent à bénéficier de la récupération au titre des jours fériés non travaillés. Par voie de conséquence, l'accord ou la décision unilatérale sera pour eux toujours opérationnel,

- les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 qui ne bénéficient pas d'avantages acquis pour lesquels l'accord ou la décision unilatérale ne sera plus opérationnel.

Il faudra en conséquence réviser l'accord ou la décision unilatérale. Pour mémoire, l'accord collectif ou, à défaut, l'employeur peut fixer la journée de solidarité sur des journées différentes dans les cas suivants :

- * si l'entreprise travaille en continu (24 heures sur 24, sept jours sur sept, dimanches et jours fériés inclus),

- * si l'entreprise est ouverte tous les jours de l'année,

- * si le salarié ne travaille pas habituellement le jour retenu compte tenu de la répartition de ses horaires de travail (jour non travaillé pour un temps partiel ou jour de repos hebdomadaire compte tenu du planning).

FICHE N° 9 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT DES NON CADRES

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

En conséquence, tous les licenciements **notifiés à compter du 02 décembre 2012** donnent lieu au versement d'une indemnité calculée sur la base des dispositions de la recommandation patronale, indépendamment de la date d'embauche du salarié concerné.

La recommandation patronale ne prévoit pas de dispositions spécifiques en la matière. En conséquence, l'indemnité de licenciement est déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

► Pour mémoire, le droit à l'indemnité de licenciement est ouvert par une année d'ancienneté ininterrompue au service de la même association employeur, hormis le cas de l'inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, pour lequel aucune ancienneté n'est requise.

Pour déterminer l'ancienneté ouvrant, d'une part, le droit au versement de l'indemnité de licenciement (sauf exception visée ci-dessus) et, d'autre part, servant à déterminer le montant de l'indemnité, doivent être prises en compte :

- les périodes de travail effectif,
- les périodes de suspension du contrat de travail assimilées par la loi à du travail effectif pour ce qui est des droits liés à l'ancienneté,
- les périodes de suspension du contrat de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu, en tout ou en partie par l'employeur, qui sont assimilées à des périodes de travail effectif (article 08.01.6.1).

La période à prendre en considération s'entend de l'ancienneté écoulée entre la date d'embauche du salarié et celle de la cessation de son contrat de travail, intégrant la période de préavis, même non exécutée.

► En application de la loi à laquelle fait désormais référence la recommandation patronale, le montant de l'indemnité de licenciement est égal à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans.

A compter de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, autrement dit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ($1/5 + 2/15 = 1/3$).

En application de la loi, l'indemnité de licenciement se calcule sur la base du douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 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 doit être prise en compte que *pro rata temporis* (prime décentralisée, notamment).

Les années de services incomplètement accomplies doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. La fraction de l'indemnité de licenciement relative à l'année incomplète doit être proportionnelle au nombre de mois de présence (Cass. Soc. 18 avril 1991).

► L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

► Rappel des dispositions légales :

Ancienneté	Indemnité légale	Indemnité légale inaptitude physique d'origine AT/MP
Moins de 1 an	0 mois	0,4 mois x $\frac{X \text{ mois}}{12}$
1 an	0,2 mois	0,4 mois
2 ans	0,4 mois	0,8 mois
3 ans	0,6 mois	1,2 mois
4 ans	0,8 mois	1,6 mois
5 ans	1 mois	2 mois
6 ans	1,2 mois	2,4 mois
7 ans	1,4 mois	2,8 mois
8 ans	1,6 mois	3,2 mois
9 ans	1,8 mois	3,6 mois
10 ans	2 mois	4 mois
11 ans	2,33 mois	4,67 mois
12 ans	2,67 mois	5,33 mois
13 ans	3 mois	6 mois
14 ans	3,33 mois	6,67 mois
15 ans	3,67 mois	7,33 mois
16 ans	4 mois	8 mois
17 ans	4,33 mois	8,67 mois
18 ans	4,67 mois	9,33 mois
19 ans	5 mois	10 mois
20 ans	5,33 mois	10,67 mois
21 ans	5,67 mois	11,33 mois
22 ans	6 mois	12 mois
23 ans	6,33 mois	12,67 mois
24 ans	6,67 mois	13,33 mois
25 ans	7 mois	14 mois
26 ans	7,33 mois	14,67 mois
27 ans	7,67 mois	15,33 mois
28 ans	8 mois	16 mois
29 ans	8,33 mois	16,67 mois
30 ans	8,67 mois	17,33 mois
31 ans	9 mois	18 mois
... et ainsi de suite		

FICHE N° 10 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT DES CADRES

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

En conséquence, tous les licenciements **notifiés à compter du 02 décembre 2012** donnent lieu au versement d'une indemnité calculée sur la base des dispositions de la recommandation patronale, indépendamment de la date d'embauche du salarié concerné.

La recommandation patronale ne prévoit pas de dispositions spécifiques en la matière. En conséquence, l'indemnité de licenciement est déterminée en application des dispositions légales et réglementaires.

La distinction qui existait jusqu'à la recommandation patronale en matière de montant de l'indemnité de licenciement entre les cadres et les non cadres n'existe plus.

Cette identité de traitement entre catégories professionnelles permet ainsi d'éviter tout débat sur le caractère objectif et pertinent des critères retenus pour justifier une différence de traitement entre cadres et non cadres qui est actuellement requis par les juges.

Les développements de la fiche n° 9 ci-dessus s'appliquent donc de façon identique aux personnels cadres.

FICHE N° 11 : ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE EN CAS DE MISE A LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

En conséquence, toutes les mises à la retraite **notifiées à compter du 02 décembre 2012** donnent lieu au versement d'une allocation calculée sur la base des dispositions de la recommandation patronale, indépendamment de la date d'embauche du salarié concerné.

La recommandation patronale ne prévoit pas de dispositions spécifiques en la matière. En conséquence, l'allocation est déterminée en application des dispositions légales et réglementaires, lesdites dispositions étant identiques à celles applicables en matière de licenciement.

Les développements de la fiche n° 9 ci-dessus s'appliquent donc en cas de mise à la retraite.

La recommandation patronale revient strictement aux dispositions légales et ne reconduit pas deux dispositions particulières qui étaient auparavant prévues par la CCN 51.

► Ainsi, pour calculer le montant de l'allocation de mise à la retraite, il convient de prendre en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre du contrat de travail en cours au moment de la rupture (et non plus de totaliser l'ancienneté acquise dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail conclus avec la même association employeur, y compris de façon discontinue qui s'appliquait au titre des dispositions conventionnelles jusqu'à la recommandation patronale).

► De même, pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel dans le cadre de la préretraite progressive, dans le cadre de la reconnaissance d'une inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, il n'y a plus lieu de calculer l'allocation de mise à la retraite en reconstituant le salaire sur la base de l'horaire à temps plein au titre de ces périodes, comme le prévoyait les dispositions de la CCN 51.

Seules s'appliqueront désormais les dispositions du code du travail prévoyant que l'allocation de mise à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

FICHE N° 12 : ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

En conséquence, tous les départs à la retraite **notifiés à compter du 02 décembre 2012** donnent lieu au versement d'une allocation calculée sur la base des dispositions de la recommandation patronale, indépendamment de la date d'embauche du salarié concerné.

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés partant à la retraite bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins d'ancienneté.

► L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire brut,
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,
- de 30 à 34 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,
- de 35 à 39 ans d'ancienneté : à six mois de salaire brut,
- de 40 ans ou plus d'ancienneté : à sept mois de salaire brut.

► **Pour les salariés présents à l'effectif à la date d'application de la recommandation patronale, soit le 02 décembre 2012 et pendant deux ans à compter de cette date, soit jusqu'au 1^{er} décembre 2014**, ils se verront appliquer l'allocation qui leur sera la plus favorable après comparaison entre l'allocation visée ci-dessus et l'allocation en vigueur antérieurement à la date d'application de la recommandation patronale, à savoir :

- de 10 à 15 ans d'ancienneté : à un mois de salaire pour les non cadres, deux mois pour les cadres,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire,
- de 19 à 22 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire,
- de 22 à 25 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire,
- de 25 ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée,
- 2° soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

Comme pour la mise à la retraite, la recommandation patronale revient strictement aux dispositions légales et ne reconduit pas deux dispositions particulières qui étaient auparavant prévues par la CCN 51.

► Ainsi, pour calculer le montant de l'allocation de départ à la retraite, il convient de prendre en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre du contrat de travail en cours au moment de la rupture (et non plus de totaliser l'ancienneté acquise dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail conclus avec la même association employeur, y compris de façon discontinue qui s'appliquait au titre des dispositions conventionnelles jusqu'à la recommandation patronale).

► De même, pour les salariés dont le contrat a été transformé d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel dans le cadre de la préretraite progressive, dans le cadre de la reconnaissance d'une inaptitude partielle ou dans le cadre d'une reprise de travail à temps partiel thérapeutique, il n'y a plus lieu de calculer l'allocation de départ à la retraite en reconstituant le salaire sur la base de l'horaire à temps plein au titre de ces périodes, comme le prévoyaient les dispositions de la CCN 51.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

► Tableau de l'indemnité de départ volontaire à la retraite suite à la recommandation patronale :

Salariés présents à l'effectif le 02 décembre 2012 et notifiant leur départ à la retraite à partir du 02 décembre 2012 et jusqu'au 1^{er} décembre 2014

Comparaison entre les indemnités ci-dessous et application de la plus favorable			
Allocation antérieure à la recommandation		Allocation prévue par la recommandation	
Ancienneté	Montant	Ancienneté	Montant
Moins de 10 ans	0	Moins de 10 ans	0
De 10 ans à moins de 15 ans	Non cadres : 1 mois Cadres : 2 mois	De 10 ans à 14 ans	Cadres et non cadres : 1 mois
De 15 ans à moins de 19 ans	Cadres et non cadres : 3 mois	De 15 ans à 19 ans	Cadres et non cadres : 2 mois
De 19 ans à moins de 22 ans	Cadres et non cadres : 4 mois	De 20 ans à 24 ans	Cadres et non cadres : 3 mois
De 22 ans à moins de 25 ans	Cadres et non cadres : 5 mois	De 25 ans à 29 ans	Cadres et non cadres : 4 mois
25 ans et plus	Cadres et non cadres : 6 mois	De 30 ans à 34 ans	Cadres et non cadres : 5 mois
		De 35 ans à 39 ans	Cadres et non cadres : 6 mois
		40 ans et plus	Cadres et non cadres : 7 mois

**Salariés qui ne sont pas présents à l'effectif le 02 décembre 2012 et
Salariés présents à l'effectif le 02 décembre 2012 mais notifiant leur départ à la retraite
après le 1^{er} décembre 2014**

Allocation prévue par la recommandation	
Ancienneté	Montant
Moins de 10 ans	0
De 10 ans à 14 ans	Cadres et non cadres : 1 mois
De 15 ans à 19 ans	Cadres et non cadres : 2 mois
De 20 ans à 24 ans	Cadres et non cadres : 3 mois
De 25 ans à 29 ans	Cadres et non cadres : 4 mois
De 30 ans à 34 ans	Cadres et non cadres : 5 mois
De 35 ans à 39 ans	Cadres et non cadres : 6 mois
40 ans et plus	Cadres et non cadres : 7 mois

FICHE N°13 : PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Ce point ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Il recouvre plusieurs aspects.

► La CCN 51 prévoyait que les délégués du personnel devaient être informés des licenciements disciplinaires avant exécution de la décision. Il résultait de cette rédaction une obligation pour l'employeur d'informer les délégués du personnel de la décision qu'il avait prise à l'encontre d'un salarié avant même la notification à ce dernier de la décision le concernant.

La recommandation patronale supprime cette obligation.

► La CCN 51 prévoyait deux sanctions avant qu'un licenciement pour faute non grave puisse être décidé.

La recommandation patronale supprime ces deux sanctions préalables à un licenciement pour faute non grave. Il en résulte qu'un licenciement pour faute non grave peut désormais être engagé sur la base d'un motif réel et sérieux sans que l'employeur n'ait à justifier de l'existence de ces deux sanctions préalables dont l'absence était sanctionnée par les juges par un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les règlements intérieurs reprenant ces particularités devront faire l'objet d'une actualisation, la révision des règlements intérieurs devant se faire dans le respect des dispositions du code du travail en la matière (consultation des représentants du personnel, dépôt et publicité et transmission à l'inspecteur du travail).

► La recommandation patronale prévoit que, quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable dans les conditions prévues par la loi.

La convocation à un entretien préalable est donc obligatoire, y compris pour les sanctions dites mineures (observation et avertissement).

FICHE N°14 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Ce point ne constitue pas un avantage individuel acquis.

La CCN 51 imposait aux employeurs confrontés à une procédure de licenciement pour motif économique de consulter les délégués syndicaux dans le cadre de la recherche de mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

La recommandation patronale supprime cette obligation, compte tenu des obligations d'ores et déjà prévues par le législateur en matière de recherche de solutions de reclassement destinées à éviter la rupture du ou des contrats de travail.

FICHE N° 15 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

La majoration conventionnelle à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit (plage de 22 heures à 6 heures) ou les dimanches et jours fériés constitue un avantage individuel acquis qui concernera les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

► **Les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011** et qui ont bénéficié des anciennes dispositions en conserveront le bénéfice.

Sont concernés les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir été recrutés avant le 02 décembre 2011,
- avoir bénéficié des anciennes dispositions avant le 02 décembre 2011 ou bien en avoir seulement bénéficié à partir du 02 décembre 2011 à un moment quelconque sur la période de survie du texte dénoncé (soit entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012).

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés seront valorisées à un taux à 100 %. Ces salariés ne pourront prétendre, en revanche, au versement des indemnités pour travail effectué la nuit ou les dimanches et jours fériés qui ne se cumulent pas avec le taux à 100 %.

► **Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011** se verront appliquer les mesures issues de la recommandation patronale.

Ainsi, ce seront les taux légaux de majoration des heures supplémentaires qui s'appliqueront, à savoir 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

La recommandation patronale précise que, lorsque l'aménagement du temps de travail est établi sur un cycle de deux semaines, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 71^e heure à la 86^e heure par deux semaines consécutives,
- 50 % au-delà de la 86^e heure par deux semaines consécutives.

Compte tenu de la diversité des modes d'aménagement du temps de travail applicables dans les structures, elle précise également que, lorsque l'aménagement du temps de travail n'est pas établi sur deux semaines, les heures supplémentaires s'apprécient compte tenu des modes d'aménagement du temps de travail retenus et sont en tout état de cause majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, ces personnels qui se voient appliquer les taux légaux de majoration (25 % ou 50 %), seront bénéficiaires des indemnités pour travail effectuées les dimanches et jours fériés et pour travail de nuit, ces indemnités se cumulant avec l'application des taux légaux de majoration.

FICHE N°16 : MEDECINS

La recommandation patronale n'a aucune incidence sur la situation du corps médical, elle a seulement pour objet d'actualiser avec la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires les dispositions de la CCN 51 que la recommandation restaure à l'identique.

Elle reprend ainsi la distinction classique entre les établissements dans lesquels s'appliquent obligatoirement les dispositions qu'elle fixe et les établissements dans lesquels ces dispositions ont un caractère facultatif.

Hormis cette actualisation purement rédactionnelle, les médecins, pharmaciens et biologistes sont impactés par la recommandation patronale dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels cadres.

Les dispositions de la recommandation patronale s'appliqueront donc :

- facultativement dans les établissements ayant fait le choix de son application à l'ensemble des médecins salariés ;
- obligatoirement dans les établissements, admis à participer à l'exécution du Service Public Hospitalier à la date de publication de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, Maisons d'Enfants à Caractère Sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques.

FICHE N°17 : COLLEGES ELECTORAUX

La recommandation patronale supprime l'article A2.2 qui fixait la liste des métiers composant le deuxième collège en matière d'élections des représentants du personnel (collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés).

Elle a pour seul objet de tirer les conséquences de décisions jurisprudentielles rendues sur les dispositions de la CCN 51 qui ont estimé que ces dispositions n'étaient pas conformes à la réglementation pour deux raisons :

- les techniciens n'étaient pas intégrés par cet article dans le 2^e collège, ce qui aurait dû être le cas en application des dispositions légales en la matière,
- si la composition des collèges électoraux peut être modifiée par les dispositions d'une convention, d'un accord collectif de travail, ou dans un protocole d'accord préélectoral, encore faut-il que cette modification ait été ratifiée à l'unanimité des organisations syndicales représentatives (articles L.2314-10 et L.2324-12 du Code du travail), ce qui n'était pas le cas.

Cette suppression est sans conséquence puisque le nombre, la composition et les règles de répartition du personnel dans les collèges électoraux sont fixées par le Code du travail et la jurisprudence.

Pour mémoire, aux termes des articles L.2314-8 et L.2324-11 du Code du travail, les collèges électoraux, sont, en principe, au nombre de deux :

- le collège des ouvriers et des employés ;
- le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, appelé communément le collège « cadres ».

En outre, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres est au moins égal à 25, ces cadres doivent constituer un collège spécial au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise :

- le premier collège est constitué des ouvriers et des employés ;
- le second collège est constitué des techniciens et des agents de maîtrise ;
- le troisième collège est composé des cadres.

Le nombre et la composition légale des collèges électoraux peuvent être modifiés exclusivement par une convention, un accord collectif de travail, ou dans un protocole d'accord préélectoral ratifié à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (articles L.2314-10 et L.2324-12 du Code du travail).

La répartition du personnel dans lesdits collèges électoraux doit être précisée dans le protocole d'accord préélectoral conclu selon la condition de double majorité (articles L.2314-11 et L.2324-13 du Code du travail).

Divers critères permettent d'opérer la répartition du personnel dans les différents collèges (le niveau d'étude, le rôle d'encadrement, la technicité des fonctions...).

La répartition des électeurs dans les collèges électoraux s'effectue en principe en fonction de la nature de l'emploi qu'ils occupent effectivement (Cass. soc.28 juin 2006, n° 05-60.290).

En cas d'échec de la négociation ou en l'absence de réponse des syndicats à l'invitation à négocier le protocole préélectoral, le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi décide de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux (articles L.2314-11, L.2324-13, R2314-6 et R2324-3 du Code du travail, Cass. soc. 8 novembre 2006, n° 06-60.007).

FICHE N°18 : PRIME DECENTRALISEE

La recommandation patronale reprend à l'identique le dispositif de la prime décentralisée de 5 % (ou de 3 % plus des congés trimestriels dans certains établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés). Elle n'apporte donc aucune modification sur le fond.

La prime décentralisée faisant, par nature, partie des points devant être abordés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et compte tenu des conséquences attachées à l'inexécution de cette obligation (diminution pouvant aller jusqu'à la suppression, notamment, de la réduction Fillon), il est apparu important de préciser que, lorsqu'un accord est signé sur le sujet avec les syndicats, il s'agit alors d'un accord d'entreprise et non d'un protocole d'accord.

Est également prise en compte l'évolution de la réglementation en matière de négociation d'accords collectifs depuis la loi du 20 août 2008.

Comme avant la recommandation patronale, les dispositions mises en œuvre au sein des structures ne sont pas soumises à la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 modifié du Code de l'action sociale et des familles.

► Les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont convenues annuellement par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires.

Pour mémoire, l'accord collectif en la matière sera conclu avec les organisations syndicales représentatives, le délégué syndical faisant obligatoirement partie de la délégation (Cf. Fiche sur la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement).

► A défaut de pouvoir négocier un accord collectif dans les conditions légales et réglementaires et afin de permettre aux employeurs de pouvoir décliner localement les modalités d'attribution de cette prime, conformément à l'esprit du texte, la recommandation patronale permet de définir les modalités d'attribution et la périodicité de versement par d'autres moyens qu'un accord collectif au sens juridique du terme.

En conséquence, à défaut de délégué syndical, les modalités d'attribution et la périodicité de versement de la prime sont convenues annuellement :

- avec le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, avec le conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel,
- à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement ou de conseil d'entreprise ou d'établissement conventionnel, elles doivent avoir recueilli l'accord majoritaire des salariés dans le cadre d'un référendum. Cet accord majoritaire s'entend de la majorité des salariés concernés.

Comme antérieurement, en cas d'échec des négociations avec les interlocuteurs « *habilités* », il ne sera pas possible de se tourner vers d'autres partenaires à la négociation et il faudra alors appliquer le dispositif supplétif pour une durée d'une année (ce dispositif est sans changement).

Comme antérieurement, les modalités négociées ont une durée de vie limitée à une année civile. Toutefois, ces modalités pourront faire l'objet d'une reconduction d'une année sur l'autre, dès lors que les parties en conviennent.

► Les modalités et périodicité de versement de la prime décentralisée concernent l'ensemble des salariés, y compris les médecins, biologistes et pharmaciens.

S'agissant des directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints et gestionnaires, les modalités d'attribution et de versement sont arrêtées par le Conseil d'Administration.

Pour plus de développements sur la prime décentralisée, Cf. la fiche pratique en ligne sur ce thème.

FICHE N° 19 : CUMUL DE FONCTIONS CORRESPONDANT A DES NIVEAUX DE REMUNERATION DIFFERENTS : REMUNERATION GLOBALEMENT BASEE SUR LE NIVEAU LE PLUS ELEVE

L'article de la CCN 51 qui prévoyait que, lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur, est supprimé.

Ainsi, des salariés occupant deux emplois distincts pour des volumes horaires différents étaient amenés à revendiquer l'application de cet article afin de se voir globalement rémunérés sur la base du coefficient le plus élevé.

La suppression de cet article permet donc d'éviter les contentieux mais également de rétablir une équité entre les personnels, dans la mesure où la rémunération sera déterminée au prorata du volume d'heures consacrées à chacun des métiers occupés, dont la répartition est fixée par le contrat de travail.

Pour rappel, les salariés qui se sont vu attribuer, en application de cet article, le coefficient le plus élevé, conservent ce coefficient sous réserve d'une modification de leur contrat de travail qu'ils sont en droit de refuser.

FICHE N° 20 : MODALITES D'APPLICATION DE LA PRIME D'ANCIENNETE ET DU COMPLEMENT TECHNICITE : TABLEAUX DE RECLASSEMENT

Des tableaux de reclassement ont été élaborés et font partie intégrante de la recommandation patronale. Ils s'appliquent **au 02 décembre 2012**, date d'entrée en vigueur de la recommandation patronale. Ils sont annexés à la présente circulaire.

Ils ont pour objet de définir, aussi bien en ce qui concerne l'ancienneté que la majoration spécifique, les modalités de passage d'une évolution linéaire de ces éléments de rémunération à une nouvelle évolution.

Les tableaux de reclassement distinguent, d'une part, les modalités de passage prévues pour la prime d'ancienneté et, d'autre part, les modalités de passage prévues pour la majoration spécifique qui s'appelle complément technicité à compter du 02 décembre 2012.

Ces tableaux présentent :

- une colonne faisant état du pourcentage détenu et depuis quand ce pourcentage a été obtenu pour chaque ligne d'ancienneté et pour chaque ligne de majoration spécifique,
- en concordance, une colonne mentionnant la nouvelle prime d'ancienneté ou le complément technicité qui sera attribué et la date de passage à ces éléments de rémunération,
- une colonne faisant apparaître la date de première évolution du pourcentage de prime d'ancienneté et de technicité faisant suite immédiatement au reclassement.

Ces tableaux ne déroulent donc pas l'intégralité des déroulements futurs jusqu'à l'obtention des 20 % de technicité et des 37 % d'ancienneté.

Aussi bien pour l'ancienneté que pour la technicité, les dates d'évolution sont données sous réserve de situations générant un impact sur l'évolution de l'ancienneté et de la technicité. Les tableaux précisent systématiquement en renvoi que l'ancienneté comme la technicité s'entendent des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6.

Pour mémoire, l'ancienneté s'entend :

- des périodes de travail effectif,
- des périodes de suspension du contrat de travail assimilées par la loi à du travail effectif pour ce qui est des droits liés à l'ancienneté totalement (maternité, accident du travail et maladie professionnelle...) ou partiellement (congé parental total à hauteur de 50 % seulement...),
- des périodes de suspension du contrat de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu, en tout ou en partie par l'employeur et qui sont assimilées à du travail effectif par l'article 08.01.6.1 (périodes d'arrêt de travail pendant lesquelles le salaire est maintenu en totalité ou en partie...).

Par exemple :

► Un salarié qui est détenteur de 2 % d'ancienneté depuis avril 2012 doit se voir appliquer une prime d'ancienneté de 3 % en avril 2013.

En conséquence, au 02 décembre 2012, il conserve son pourcentage d'ancienneté de 2 % et les mois acquis depuis avril 2012.

► Si ce salarié prend un congé sans solde de 6 mois, ces 6 mois ne lui permettront pas d'acquérir de l'ancienneté et son passage à une prime d'ancienneté plus élevée sera donc « retardé » de l'impact de ces 6 mois.

Ainsi, au lieu de passer à 3 % en avril 2013, il passera à ces 3 % en octobre 2013. Il aura donc bénéficié de 2 % d'ancienneté entre avril 2012 et octobre 2013. Cette situation n'est en aucune façon liée à la recommandation patronale mais est la résultante des règles prévues en matière de droits liés à l'ancienneté.

Les modalités d'évolution de la prime d'ancienneté et de la majoration spécifique mises en place par l'Avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 cessent automatiquement de s'appliquer au jour de l'application de la recommandation et les salariés ne peuvent continuer à évoluer sur ces dispositifs.

A noter également que les dispositions relatives à l'évolution de 30 % à 37 % de la prime d'ancienneté ne s'appliquent qu'à l'ancienneté acquise ou reprise à compter de la date d'application de la recommandation.

Ainsi, les salariés qui sont détenteurs de 30 % d'ancienneté depuis douze mois ou plus ne peuvent prétendre, dès l'application de la recommandation, à une prime pouvant aller au maximum à 37 %. Des modalités spécifiques sont définies et reprises par les tableaux de reclassement pour ces personnels afin d'effectuer le passage d'une prime qui plafonnait à 30 % à un nouveau dispositif permettant d'obtenir, à terme, 37 % de prime d'ancienneté.

Pour les personnels cadres, il y aura lieu d'appliquer les tableaux de reclassement relatifs à la prime d'ancienneté et également les tableaux de reclassement relatifs à la technicité.

1. Modalités d'application de la prime d'ancienneté

Il convient de distinguer :

- les salariés dont la prime d'ancienneté, au 02 décembre 2012, est comprise entre 0 % et 29 %,
- les salariés dont la prime d'ancienneté, au 02 décembre 2012, est égale à 30 % depuis moins de 12 mois,
- les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au 02 décembre 2012, égale à 30 % depuis 12 mois ou plus.

• Les salariés dont la prime d'ancienneté au 02 décembre 2012 est comprise entre 0 % et 29 %

Principe :

Les salariés dont la prime d'ancienneté, au 02 décembre 2012, est comprise entre 0 % et 29 % sont reclassés en tenant compte, d'une part, de l'ancienneté correspondant à leur pourcentage de prime d'ancienneté et, d'autre part, de la date d'obtention de ce pourcentage.

Ces deux éléments déterminent leur nouvelle prime d'ancienneté ainsi que la date de passage au pourcentage supérieur de cette prime.

Par exemple :

► Un salarié qui est détenteur de 6 % d'ancienneté depuis le 1^{er} janvier 2012 bénéficie d'une prime d'ancienneté de 7 % le 1^{er} janvier 2013.

En conséquence, au 02 décembre 2012, il conserve son pourcentage d'ancienneté de 6 % et les mois acquis depuis le 1^{er} janvier 2012.

► Un salarié qui est détenteur de 0 % d'ancienneté car recruté le 02 décembre 2011 bénéficie d'une prime d'ancienneté de 1 % le 02 décembre 2012.

► Un salarié qui est détenteur de 3 % d'ancienneté depuis le 21 mai 2012 bénéficie d'une prime d'ancienneté de 4 % le 21 mai 2013.
En conséquence, au 02 décembre 2012, il conserve son pourcentage d'ancienneté de 3 % et les mois acquis depuis le 21 mai 2012.

Exception :

L'ancienneté évoluant par paliers à partir de la dixième année dans le nouveau déroulement prévu par la recommandation, il convient de prévoir la situation des salariés qui, au 02 décembre 2012, sont détenteurs d'un pourcentage d'ancienneté supérieur au pourcentage de prime d'ancienneté prévu par le nouveau dispositif.

Ces salariés conservent le pourcentage de prime d'ancienneté qu'ils avaient acquis jusqu'à ce qu'ils accèdent, dans le nouveau dispositif, à un pourcentage supérieur de prime d'ancienneté. La date de passage à ce pourcentage supérieur tient compte du pourcentage de prime d'ancienneté conservée et de sa date d'obtention.

► Un salarié qui est détenteur de 13 % d'ancienneté depuis août 2012 continue à bénéficier, lors du reclassement le 02 décembre 2012, de sa prime de 13 % et conserve les mois acquis depuis août 2012.

Il passera à 15 % de prime d'ancienneté en août 2014.

En effet, les pourcentages de 13 et 14 % n'existent plus dans la nouvelle grille puisqu'elle prévoit une prime de 12 % versée pendant trois ans avant d'accéder à une prime de 15 %. Le salarié va donc conserver son ancien pourcentage d'ancienneté jusqu'à ce qu'il puisse intégrer la nouvelle grille avec un pourcentage supérieur. Il ne pourra prétendre, en revanche, obtenir 14 % d'ancienneté qui n'existe plus dans la nouvelle évolution de l'ancienneté qui est seule en vigueur à partir du 02 décembre 2012.

Il suit ensuite le déroulement de la nouvelle grille et se verra attribuer 18 % de prime d'ancienneté en août 2017, sauf gel de l'ancienneté pour les raisons évoquées précédemment.

• Les salariés dont la prime d'ancienneté au 02 décembre 2012 est égale à 30 % depuis moins de 12 mois

Les salariés dont la prime d'ancienneté, au jour de l'application de la recommandation, est égale à 30 % depuis moins de 12 mois conservent l'ancienneté acquise depuis l'obtention des 30 %.

Cette ancienneté conservée détermine la date de déclenchement des évolutions futures de la prime d'ancienneté.

► Un salarié qui est détenteur de 30 % d'ancienneté depuis le 15 décembre 2011 se voit maintenir, lors du reclassement le 02 décembre 2012, sa prime de 30 % et conserve les mois acquis depuis le 15 décembre 2011.

Ce sera le 15 décembre 2012 qu'il passera à 31 %, puis il suivra le déroulement de la nouvelle grille qui lui permettra d'atteindre, à terme, 37 % de prime d'ancienneté.

► Un salarié qui est détenteur de 30 % d'ancienneté depuis le 28 novembre 2012 se voit maintenir, lors du reclassement le 02 décembre 2012, sa prime de 30 % et conserve l'ancienneté acquise depuis le 28 novembre 2012 (soit 4 jours).

Ce sera le 28 novembre 2013 qu'il passera à 31 %, puis il suivra le déroulement de la nouvelle grille qui lui permettra d'atteindre, à terme, 37 % de prime d'ancienneté.

• Les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté au 02 décembre 2012 égale à 30 % depuis 12 mois ou plus

Les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de la recommandation, égale à 30 % depuis 12 mois ou plus, bénéficient d'une prime d'ancienneté de 31 % à la date d'application de la recommandation.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 08.01.6.1 de la CCN 51, ils bénéficient d'une prime d'ancienneté égale à :

- 32 % deux ans après la date d'application de la recommandation patronale,
- 33 % quatre ans après la date d'application de la recommandation patronale,
- 34 % six ans après la date d'application de la recommandation patronale,
- 35 % sept ans après la date d'application de la recommandation patronale,
- 36 % huit ans après la date d'application de la recommandation patronale,
- 37 % neuf ans après la date d'application de la recommandation patronale.

► Un salarié qui est détenteur de 30 % d'ancienneté depuis le 02 décembre 2011, bénéficie d'une prime de 31 % le 02 décembre 2012. Il passera à 32 % le 02 décembre 2014, à 33 % le 02 décembre 2016, jusqu'à atteindre 37 % selon le rythme indiqué ci-dessus.

► Un salarié qui est détenteur de 30 % d'ancienneté depuis deux ans et demi à la date du 02 décembre 2012, bénéficie d'une prime de 31 % le 02 décembre 2012. Il passera à 32 % le 02 décembre 2014, à 33 % le 02 décembre 2016, jusqu'à atteindre 37 % selon le rythme indiqué ci-dessus.

► Un salarié qui est détenteur de 30 % d'ancienneté depuis dix ans à la date du 02 décembre 2012, bénéficie d'une prime de 31 % le 02 décembre 2012. Il passera à 32 % le 02 décembre 2014, à 33 % le 02 décembre 2016, jusqu'à atteindre 37 % selon le rythme indiqué ci-dessus.

2. Modalités d'application du complément technicité

Pour mémoire, le rappel précédemment effectué sur le fait que l'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé vaut également pour la technicité. Ce principe est d'ailleurs mentionné dans les tableaux de reclassement. Ils sont annexés à la présente circulaire.

Principe :

Les salariés cadres sont reclassés, au jour de l'application de la recommandation, en tenant compte, d'une part, de la durée d'expérience correspondant au pourcentage de majoration spécifique et, d'autre part, de la date d'obtention de ce pourcentage. Ces deux éléments déterminent leur positionnement dans un échelon cadre, le pourcentage de technicité afférent à cet échelon, ainsi que la date de passage à l'échelon supérieur.

► Un cadre qui est détenteur de 5 % de majoration spécifique depuis le 02 mars 2012, conserve 5 % de technicité au 02 décembre 2012 ainsi que les mois acquis entre le 02 mars et le 02 décembre 2012. Sa position est donc celle d'un cadre junior.

Il ne pourra plus prétendre obtenir un pourcentage de 6 % puisque ce dernier n'existe plus dans la nouvelle grille d'évolution de la technicité. En effet, la technicité évolue par paliers et un cadre, après avoir été bénéficiaire de 5 % de technicité pendant cinq ans (de la 4^e année d'expérience à la 8^e année incluse), obtient ensuite une technicité de 10 %.

Ainsi, ce cadre qui a 5 % de majoration spécifique depuis le 02 mars 2012 totalise déjà un « *capital* » d'ancienneté correspondant à l'échelon junior de la nouvelle grille de technicité. Ce sera donc le 02 mars 2015 qu'il passera à 10 % de technicité et accèdera à l'échelon confirmé.

Exception :

- **Les cadres dont le pourcentage de majoration spécifique, au jour de l'application de la recommandation, est supérieur au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement** conservent le pourcentage de majoration spécifique qu'ils avaient acquis. Ces salariés cadres conservent ce pourcentage jusqu'à ce qu'ils accèdent à l'échelon supérieur. La date de passage à l'échelon supérieur tient compte du pourcentage de majoration spécifique conservé et de sa date d'obtention.

- ▶ Un cadre qui est détenteur de 12 % de majoration spécifique depuis septembre 2012, conserve 12 % au 02 décembre 2012 ainsi que les mois acquis entre septembre 2012 et le 02 décembre 2012. Son échelon est celui d'un cadre confirmé compte tenu du « *capital* » d'ancienneté qui est le sien en qualité de cadre au jour du reclassement.

C'est ce « *capital* » qui lui permettra d'accéder dans la nouvelle grille à 15 % de technicité dès septembre 2013 en échelon senior.

- **Les cadres dont le pourcentage de majoration spécifique, au jour de l'application de la recommandation, est inférieur au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement** accèdent au pourcentage de technicité correspondant à leur échelon de reclassement, dès lors qu'ils sont restés douze mois au moins au pourcentage de majoration spécifique anciennement détenu.

- ▶ Un cadre qui est détenteur de 9 % de majoration spécifique depuis juin 2012, conserve 9 % au 02 décembre 2012 ainsi que les mois acquis entre juin 2012 et le 02 décembre 2012. Son échelon est celui d'un cadre confirmé compte tenu du « *capital* » d'ancienneté qui est le sien en qualité de cadre au jour du reclassement. Cet échelon correspond à un pourcentage de 10 % de technicité.

Compte tenu des modalités de reclassement, il devra être resté au moins 12 mois à son ancien pourcentage de majoration spécifique (9 %) avant d'accéder aux 10 % de technicité correspondant à son échelon. Dans son cas, il a déjà acquis de l'ancienneté entre juin 2012 et le 02 décembre 2012. En juin 2013, il sera resté douze mois à son ancien pourcentage

Ce sera donc en juin 2013 qu'il passera à 10 % de technicité, après être resté entre le 02 décembre 2012 et juin 2013 à 9 %.

FICHE N° 21 : METIERS NOUVEAUX

L'intégration de nouveaux métiers s'avère nécessaire pour tenir compte des besoins des structures et leur permettre de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge - notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité...

Devant l'importance du chantier que représente l'intégration de nouveaux métiers, cet axe de travail a été temporairement écarté des négociations menées avec les partenaires sociaux, à la demande de ces derniers. Il fera l'objet des négociations à venir.

Pour les métiers nouveaux concernant l'ensemble des structures gestionnaires, un cadre de classement sera recherché en tenant compte, notamment, de l'existant dans des environnements proches.

Pour des métiers plus spécifiques à certains types de structures, les modalités de cette intégration devront laisser de la souplesse aux établissements et services, tant en matière de définition de fonctions, que de conditions requises pour occuper le poste et ce, afin de tenir compte de la diversité des situations.

Il conviendra également, pour des métiers émergents, d'être force de proposition et de participer à l'accompagnement des adhérents dans la construction de programmes de formation, de référentiels de compétences... adaptés à ces nouveaux besoins.

Une première liste non exhaustive de métiers nouveaux avait été dressée :

- agent de stérilisation
- aide maternelle
- art-thérapeute
- auxiliaire de vie scolaire
- chargé d'insertion professionnelle
- directeur de soins, coordonnateur de pôle
- formateur
- infirmier hygiéniste
- infirmière référente
- maîtresse de maison
- métiers liés à la qualité (assistant qualité, responsable qualité...), gestion des risques
- métiers liés à l'information médicale
- métiers liés à l'informatique et aux nouvelles technologies
- métiers liés à l'hygiène, à la prévention et à la sécurité
- métiers liés au sport
- métiers des finances et du contrôle de gestion
- métiers liés à la communication
- responsable commercial, agent technico-commercial
- responsable de production
- surveillant de nuit
- technicien en intervention sociale et familiale.

FICHE N° 22 : POINTS SUPPLEMENTAIRES POUR SUJETIONS SPECIALES

Les négociations initialement menées dans le cadre de la révision avaient envisagé l'attribution d'éléments complémentaires de rémunération.

Face à l'opposition de certaines organisations syndicales, ce point a été abandonné.

Pour autant, il est possible d'attribuer des éléments complémentaires de rémunération sur la base de l'article 08.04.1 qui permet l'octroi d'indemnités exceptionnelles justifiées par des sujétions ou des difficultés particulières inhérentes au service ou à l'implantation de l'établissement.

L'attribution de ces compléments de rémunération doit respecter le principe d'égalité de traitement ou, à défaut, reposer sur des éléments objectifs et pertinents, conformément aux principes dégagés par la Cour de cassation afin d'éviter tout risque de contentieux.

Il en est ainsi, que l'attribution de ces compléments ait fait l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Ces compléments peuvent être éventuellement attribués en lien avec des situations, telles que celles données ci-dessous à titre indicatif :

- actions de professionnalisation permettant, notamment, la construction de parcours professionnels,
- pratiques avancées dans le cadre de la coopération entre professionnels,
- particularités géographiques locales,
- missions particulières,
- sujétions particulières...

Ces compléments sont directement liés à l'existence des conditions qui ont entraîné leur attribution.

FICHE N°23 : UTILISATION PAR LES STRUCTURES DES MARGES DEGAGEES AU NIVEAU NATIONAL

La démarche engagée sur l'évolution du texte conventionnel a été de travailler à masse salariale constante, en cherchant à dégager des marges permettant de donner aux structures les moyens de négocier des mesures au profit des personnels en répondant au plus près à leurs préoccupations et à leur environnement.

Les marges dégagées par les établissements et services ne seront pas uniformes. En effet, elles vont dépendre inévitablement des caractéristiques de chaque structure, notamment de la pyramide des âges des personnels.

La négociation des marges dégagées se fera dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée aux articles L2242-1 et suivants et plus particulièrement l'article L2242-8.

Pour certaines structures, les marges dégagées participeront au maintien de l'emploi.

FICHE N° 24 : AUTRES QUESTIONNEMENTS AUTOUR DE LA RECOMMANDATION PATRONALE

1. Les mentions des contrats de travail

- Pour les personnels qui sont détenteurs d'un contrat de travail rédigé avant l'entrée en vigueur de la recommandation, il n'y a pas lieu de rédiger un avenant au contrat de travail.

Il faut réserver le cas des contrats de travail qui ne font pas simplement un renvoi aux dispositions de la CCN 51 en matière d'évolution de la rémunération par le biais de l'ancienneté et de la majoration spécifique pour les cadres mais qui ont retenu une rédaction très précise sur ces deux éléments de rémunération.

Ainsi, s'il a par exemple été fait mention du fait que ces primes évolueraient de 1 % tous les ans, cette formulation s'analyse en une contractualisation de l'évolution de l'ancienneté et de la majoration spécifique.

Cette clause devra alors continuer à s'appliquer, sauf modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

La rédaction retenue dans cette clause sera en tout état de cause déterminante et relèvera de l'interprétation des juges.

- Pour les personnels recrutés à compter de la recommandation patronale, en ce qui concerne la mention de la norme collective applicable aux personnels, il y a lieu de maintenir la référence à la CCN 51, la dénonciation n'ayant été que partielle. Il n'y a pas lieu de faire référence à la recommandation patronale.

En tout état de cause, les salariés, lors de leur recrutement, sont informés de l'ensemble des normes qui vont les concerner dans le cadre de la relation qui les lie à leur employeur (Cf. fiche n° 1 supra).

2. Les mentions sur les bulletins de salaire

Il y a lieu de maintenir la référence à la CCN 51, la dénonciation n'ayant été que partielle. Il n'y a pas lieu de faire référence à la recommandation patronale.

3. Les accords collectifs

Les accords négociés localement sur des dispositions ayant évolué suite à la recommandation patronale continuent à s'appliquer dès lors qu'ils restent plus favorables, sauf à être remis en cause dans les conditions prévues par la réglementation (révision ou dénonciation).

Par ailleurs, aucun délai ne s'impose aux structures qui souhaiteraient revoir leurs accords.

4. Les situations donnant lieu à une modification de la situation juridique de l'employeur (article L.1224-1 du code du travail)

- Les situations de reprise d'établissements, de fusion... entraînent une remise en cause automatique du statut collectif applicable chez l'ancien employeur qu'il convient d'adapter dans un délai de 15 mois en application de l'article L.2261-14 du code du travail.

Ainsi, par exemple, la reprise ou l'absorption par un établissement FEHAP d'un établissement appliquant une autre CCN entraîne la remise en cause automatique de la CCN antérieurement appliquée.

De même, un établissement FEHAP repris ou absorbé par un établissement appliquant une autre CCN entraîne la remise en cause automatique de la CCN 51 et de la recommandation patronale.

- Ces situations organisent également la continuité de la relation contractuelle des personnels qui exerçaient dans l'établissement repris ou absorbé.

En ce qui concerne plus particulièrement la question de savoir si les personnels d'un établissement ne relevant pas de la FEHAP qui a fait l'objet d'une reprise ou d'une absorption par un adhérent FEHAP, bénéficient d'avantages individuels acquis, il convient de distinguer le moment où cette situation est devenue effective.

Dès lors qu'elle est intervenue postérieurement au 1^{er} décembre 2011, ces salariés ne peuvent prétendre au bénéfice d'avantages individuels acquis.

Si cette situation est intervenue au plus tard le 1^{er} décembre 2011, ces salariés peuvent prétendre au maintien des avantages individuels acquis, dès lors que les conditions y ouvrant droit sont remplies.

Pour rappel, l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation, soit le 1^{er} décembre 2011, procure aux salariés une rémunération ou un droit dont ils bénéficient à titre personnel et qui correspond à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Paris, le 04 septembre 2012

Aux Présidents
Aux Directeurs

Madame, Monsieur le Président,
Madame, Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de l'évolution de la CCN 51, le Conseil d'administration le 04 septembre 2012 s'est prononcé à l'unanimité en faveur d'une recommandation patronale.

Cette décision intervient après deux ans et demi de négociation et trente réunions. Une information a été faite aux organisations syndicales le 28 août lors de la dernière commission paritaire que, faute de signature et afin d'éviter tout « vide conventionnel » préjudiciable à l'ensemble des professionnels intervenant dans les établissements et services, la prise d'une recommandation patronale par le Conseil d'administration était à envisager.

Vous trouverez ci-dessous le contexte général qui a abouti à la prise de cette décision ainsi que les incidences pour les personnels de cette dernière.

La recommandation patronale regroupe en seul texte l'intégralité de l'accord dit restauration (avenant n° 2012-02 du 13 avril 2012) qui a pour objet de reprendre à l'identique les dispositions de la CCN 51 qui ont été dénoncées en raison du principe d'indivisibilité et les mesures de la CCN 51 que les adhérents de la FEHAP souhaitent voir évoluer.

En ce qui concerne ces évolutions, comme cela a été indiqué aux organisations syndicales le 28 août, les mesures arrêtées par le Conseil d'administration ne sont pas systématiquement les mêmes que les dernières propositions faites le 28 août 2012, dont certaines traduisaient d'importantes avancées destinées à aboutir à la signature d'un accord.

1. Une évolution nécessaire

Lors de l'Assemblée Générale de la FEHAP d'avril 2009 à LILLE, j'ai confié au Président de la Commission Convention Collective et au Directeur Général, la mission de présenter à l'Assemblée Générale de mars 2010 des propositions relatives à une éventuelle évolution de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 (CCN51).

En effet, de nombreuses réformes ont impacté directement le fonctionnement de nos établissements. Le secteur sanitaire, social et médico-social a été confronté à des évolutions majeures qui ont affecté tant les modes d'exercice que l'environnement juridique. Les établissements adhérents de la FEHAP ont été confrontés à la remise en cause de la procédure d'agrément de la CCN51, à de lourdes contraintes économiques et financières, à des situations fortement concurrentielles, au développement de coopérations entre structures, à la prééminence de l'entreprise en tant que niveau de négociation.

Ce constat pose la question du rôle d'une convention collective au-delà de son opposabilité aux financeurs et de la nécessité d'adapter nos outils conventionnels.

Une convention collective est destinée notamment à fixer un cadre commun tenant compte de la spécificité du secteur d'activité qu'elle concerne et à répondre aux problématiques particulières liées aux emplois et aux qualifications de ce secteur. Elle doit également permettre une régulation des relations entre établissements.

Afin d'enrichir la réflexion à mener sur le devenir de la CCN 51, j'ai souhaité que des auditions soient menées auprès de diverses personnalités volontairement issues d'horizons différents.

Ces auditions ont permis l'élaboration d'un document de travail présenté au Conseil d'administration le 13 janvier 2010 puis soumis à la concertation des adhérents dans toutes les régions entre le 15 janvier et le 19 février 2010. Ce Tour de France a permis de rencontrer et d'échanger avec près de 1 300 adhérents.

A cette occasion, l'accent a également été mis sur le fait, que face à toute démarche touchant au tissu conventionnel et quelle que soit la méthodologie retenue, il y aurait des impacts certains sur le climat social nationalement mais également localement.

Cette démarche a permis de dégager une analyse partagée quant à la nécessité de prendre en considération les évolutions de notre secteur d'activité.

Ne pas en tirer les conséquences aurait exposé les établissements et services à la complexité et à l'uniformisation alors que l'efficacité exige l'autonomie et la capacité d'adaptation à la fois aux caractéristiques particulières et aux objectifs de chaque structure gestionnaire.

Cet état des lieux a fait l'objet d'un large consensus rendant nécessaire la conception d'une nouvelle façon d'appréhender la CCN51, afin de pouvoir continuer à apporter aux patients, aux usagers et aux salariés des établissements et services adhérents une réponse à leurs besoins.

Dès le départ, cette démarche s'est inscrite dans une volonté avérée de ne pas réduire la masse salariale mais de dégager des marges permettant de négocier des avantages au profit des personnels, et ce en lien étroit avec l'évolution de notre environnement.

Pour autant, s'est imposé également le constat que, pour certaines structures, les marges dégagées participeraient inévitablement au maintien et à la sauvegarde des emplois.

C'est au regard de ces retours de terrain que le Conseil d'administration, le 24 février 2010, a arrêté les orientations à soumettre au vote de l'Assemblée Générale en conformité avec l'action n° 2 du Projet stratégique voté lors de l'Assemblée générale de Montpellier visant à « *Promouvoir une gestion des ressources humaines dynamique et souple adaptée aux nouveaux métiers et aux futurs personnels, aux problèmes de démographie des professionnels de la santé et du social et à l'évolution des modes de financement des établissements* ».

2. Assemblée générale 2010 : le lancement du processus de révision de la convention collective

Lors de l'Assemblée générale de PARIS en mars 2010, ce sont 99,7% des adhérents qui se sont exprimés en faveur de l'évolution de la CCN51.

C'est la voie de la révision de la CCN 51 qui a été choisie, celle-ci n'étant pas dictée seulement par une logique économique mais s'inscrivant bien au contraire dans un ancrage social fort. Les négociations ont été encadrées dans le temps, l'Assemblée générale 2011 étant la date butoir.

Les axes d'évolution retenus ont été les suivants :

- Le maintien des coefficients affectés aux métiers conventionnels et la possibilité de les compléter par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire, sur la base d'une liste indicative de critères non exhaustifs, avec un encadrement national par des minima et des maxima.

- Le maintien d'une valeur du point unique négociée au niveau national et tenant compte des augmentations possibles des masses salariales pour l'ensemble des secteurs, sans obérer la faculté pour les structures gestionnaires dont les moyens financiers le permettraient de recourir à des accords d'intéressement, à des accords de retraite progressive, de cessation anticipée d'activité

dans le cadre du Compte Epargne Temps, à des plans d'épargne entreprise et d'épargne pour la retraite collective, à la mise en place de mutuelles de santé,...

- L'ancienneté dans la CCN 51 appréhendée à travers ses divers aspects :

- La reprise d'ancienneté, directement liée aux contraintes telles que la situation locale du marché du travail, la pénurie éventuelle de certains personnels, les particularismes géographiques, ... laissée à l'appréciation des structures gestionnaires lors du processus de recrutement.

- La nécessité de revoir le système d'évolution linéaire de l'ancienneté, qui ne constitue pas un élément de rémunération perceptible par les personnels alors qu'il s'agit d'une charge pour les structures et sa déclinaison sur une durée de 30 ans qui ne tient pas compte de l'allongement de la durée de vie professionnelle.

- La nécessité de modifier les règles de promotion, les règles actuelles générant des situations inéquitables, une incompréhension chez les personnels et un impact financier tel qu'il constitue un frein aux évolutions professionnelles internes au sein des structures gestionnaires.

- La nécessité de revoir un certain nombre de dispositions dans un souci d'optimisation de la CCN 51 (régime juridique des jours fériés, indemnités conventionnelles de rupture du contrat de travail, procédure disciplinaire, procédure de licenciement pour motif économique, majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés, modification des modalités d'attribution de la prime décentralisée en cas d'échec des négociations locales).

- L'intégration de nouveaux métiers dans la CCN 51 afin de tenir compte des besoins des structures et de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge – notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité,...

3. Assemblée générale 2011 : l'éventualité d'une dénonciation partielle

Sur les bases des axes retenus onze rencontres ont eu lieu avec les organisations syndicales entre avril 2010 et janvier 2011 et un projet d'avenant a été mis à la signature des partenaires sociaux.

Dès le 21 janvier 2011 un second Tour de France a eu lieu afin de présenter aux adhérents le projet d'avenant relatif à la révision du texte conventionnel.

Ces rencontres en régions ont été l'occasion de faire le point sur les échanges entre la FEHAP et les organisations syndicales, sur les positions qui avaient pu d'ores et déjà être prises par certains participants à la table des négociations, ainsi que sur les points d'achoppement des discussions.

Elles ont également été l'occasion d'aborder les différentes options envisageables si la révision n'aboutissait pas et notamment les incidences d'un éventuel recours à la dénonciation de la CCN51 tant sur le plan juridique que sur le plan du climat social.

Comme le précédent, ce Tour de France, a largement mobilisé les adhérents. Plus de 1500 ont participé à ces rencontres, qui ont fait émerger deux principales tendances : d'une part, la volonté, pour un grand nombre d'entre eux, de poursuivre les négociations, y compris si ces dernières s'inscrivaient dans le cadre d'une dénonciation et, d'autre part, pour un nombre plus restreint, la préoccupation de ne pas ébranler les équilibres au sein de leurs structures.

Sur la base de ces éléments et confronté à l'absence de signature du texte proposé, le Conseil d'administration du 09 mars 2011 a soumis au vote des adhérents une motion lors de l'Assemblée générale du 30 mars 2011 qui, à une très large majorité, malgré des votes contre et des abstentions, a demandé la poursuite des négociations jusqu'au 30 juin 2011, afin d'aboutir à un accord et a confié le soin au Conseil d'Administration, faute d'accord, de dénoncer partiellement la Convention Collective.

Après dix sept réunions de négociation dans le cadre de la révision et des rencontres bilatérales très régulières, la FEHAP a mis un texte à la signature en juin 2011 que les organisations syndicales ont refusé de signer.

4. Août 2011 : la dénonciation partielle

Conformément au mandat donné en Assemblée Générale en mars 2011, la FEHAP a dénoncé partiellement la CCN 51 le 31 août 2011.

Si, en raison du caractère indivisible de certaines dispositions de la convention, la FEHAP a dû dénoncer les dispositions concernant notamment les classifications et les rémunérations, le Conseil d'administration a pris la décision, dans le texte remis aux partenaires sociaux, de ne modifier que les articles ayant déjà fait l'objet des négociations dans le cadre de la révision, les autres articles dénoncés du fait de l'indivisibilité de certaines dispositions de la Convention Collective ayant été repris à l'identique.

En effet, la FEHAP, attachée au maintien des fondamentaux de la convention collective n'a jamais souhaité ébranler un édifice vieux de 60 ans rénové récemment.

La dénonciation partielle a ouvert une nouvelle période de négociations (dont l'échéance expire le 02 décembre 2012), que la FEHAP a espéré mettre à profit pour parvenir à la définition d'un nouveau pacte social.

Afin de dissiper toute inquiétude quant aux objectifs poursuivis tant en ce qui concerne les partenaires sociaux que les personnels, un avenant n° 2012-02 du 13 avril 2012 a été mis à la signature des organisations syndicales.

Cet avenant, qui ne mettait pas un terme à la procédure de négociation, restaurait les dispositions conventionnelles dénoncées uniquement en raison du principe d'indivisibilité, à l'exception des seuls 15 points sur lesquels la FEHAP souhaitait négocier une évolution du texte, à savoir :

- la prime d'ancienneté,
- la majoration spécifique,
- la reprise d'ancienneté,
- les règles relatives aux promotions,
- les règles relatives aux remplacements,
- les jours fériés,
- l'indemnité de licenciement,
- l'allocation de départ à la retraite,
- les attributions des délégués du personnel,
- la procédure disciplinaire,
- le licenciement pour motif économique,
- les heures supplémentaires,
- les collèges électoraux,
- la prime décentralisée,
- l'intégration de nouveaux métiers.

5. Les contraintes du calendrier des négociations

Compte tenu du délai de négociation qui lui est imparti, la FEHAP a été amenée à prendre en considération les délais incompressibles auxquels les négociateurs sont soumis et a fait part, le 29 mai 2012, aux organisations syndicales, du calendrier qui permettrait de concilier l'ensemble de ces délais impératifs, l'objectif étant de sécuriser la situation des salariés à compter du 02 décembre 2012.

En effet, doivent être pris en compte, d'une part, le délai pendant lequel le texte résultant des négociations est mis à la signature et, d'autre part, le délai d'opposition de 15 jours.

A ces délais vient s'ajouter le délai inhérent à la procédure d'agrément qui est de quatre mois, délai que la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) s'est engagée, par courrier du 20 juillet 2012, à ramener exceptionnellement à deux mois, compte tenu de l'importance de ce dossier.

Bien que la procédure d'agrément s'impose seulement dans le champ social et médico-social, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les structures gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, il a été convenu que cette condition suspensive s'appliquerait à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

De nouvelles dates de négociation ont été fixées jusqu'au 28 août 2012 afin de pouvoir continuer les échanges au maximum de ce que permettaient les délais à respecter. Ce sont ainsi 12 rencontres (sous formes de commissions paritaires mais également de groupes de travail techniques) qui se sont tenues entre le 31 août 2011 et le 28 août 2012 dans le cadre de la négociation d'un accord de substitution.

Face aux demandes des organisations syndicales de prolonger les négociations jusqu'en novembre 2012, la FEHAP a indiqué aux partenaires sociaux qu'elle a toujours eu à cœur de mener des négociations de façon loyale.

Ce principe de loyauté exige que la négociation ne se poursuive pas uniquement par principe dès lors que la FEHAP ne peut plus aller au-delà des propositions contenues dans le dernier texte, l'intérêt des structures et celui de leurs salariés vont également dans ce sens, en raison des exigences de l'agrément et surtout des effets, sur la gestion des structures, d'une période d'incertitude avant la prise d'effet de l'agrément.

Faute de signature du texte remis aux organisations syndicales le 28 août, le Conseil d'administration du 04 septembre 2012 a décidé de recourir à une recommandation patronale afin d'éviter un « vide conventionnel ».

En tout état de cause, la stratégie de la FEHAP a été, à chaque étape du processus engagé, de concilier aspects économiques et aspects sociaux sans prééminence de l'un sur l'autre.

Son action s'est inscrite dans la recherche de l'intérêt général entendu comme la somme des intérêts particuliers des personnes accueillies, des employeurs et des salariés des établissements et services qu'elle fédère.

6. La recommandation patronale

6.1 Les incidences de la recommandation patronale

La recommandation patronale, qui s'appliquera au 02 décembre 2012, est une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à ses adhérents.

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation elle doit faire l'objet d'un agrément.

La FEHAP y a déjà eu recours par le passé, dans le cadre de décisions unilatérales relatives à la valeur du point.

En revanche, en tant que décision unilatérale elle ne peut constituer l'accord de substitution visé à l'article L2261-10 du code du travail.

En conséquence, elle ne peut faire échec au maintien des avantages individuels acquis dont pourront se prévaloir les salariés présents à l'effectif des établissements le 1^{er} décembre 2011, date d'expiration du préavis de dénonciation.

Il existera donc deux « catégories » de personnels :

- ceux présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 qui bénéficient des avantages individuels acquis ;
- ceux recrutés après le 1^{er} décembre 2011 qui ne peuvent se prévaloir de l'existence d'avantages individuels acquis.

Pour mémoire l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel. Ainsi, certaines dispositions s'appliqueront de façon différenciée en fonction de la date de recrutement des salariés.

6.2 La recommandation patronale et les dispositions de l'accord de « restauration »

L'intégralité des dispositions dénoncées « techniquement » en raison du principe d'indivisibilité et reprises dans l'accord de « restauration » sont rétablies à l'identique par la recommandation patronale et profiteront à l'ensemble des salariés qu'ils aient été embauchés avant ou après le 1^{er} décembre 2011.

Sont ainsi rétablies notamment les classifications et la structure de la rémunération (sous réserve de la prime d'ancienneté et de la majoration spécifique des cadres qui font partie des points sur lesquels une évolution était souhaitée).

6.3 La recommandation patronale et les points d'évolution du texte conventionnel

Certains de ces points d'évolution pourront, selon leur nature, constituer des avantages individuels acquis.

La recommandation patronale ne peut en effet faire échec au maintien de ces avantages au profit des seuls personnels présents à l'effectif au 1^{er} décembre 2011.

Elle ne peut également recommander l'application des mêmes dispositions aux salariés recrutés après le 1^{er} décembre 2011, sauf à courir le risque de voir les organisations syndicales mettre en cause la loyauté de la FEHAP dans les négociations menées.

Sont répertoriés ci-dessous les différents points d'évolution sur lesquels le Conseil d'administration s'est prononcé en distinguant pour chacun d'entre eux s'ils constituent ou non des avantages individuels acquis.

•Prime d'ancienneté et majoration spécifique des cadres

Le montant de ces éléments de rémunération dû à la date du 02 décembre 2012 est un avantage individuel acquis. En revanche les modalités d'évolution de ces primes qui ont été dénoncées ne s'appliquent plus.

Sur ce point spécifique, pour les personnels recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, il y a maintien des montants atteints pour ces deux primes, comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

La recommandation définit le principe du versement de ces primes, leurs modalités de détermination et les tableaux de « reclassement » pour les personnels présents à l'effectif au 1^{er} décembre 2012.

Concrètement, ces primes s'appliqueront de façon identique à l'ensemble des personnels quelle que soit leur date d'embauche, après que chacun des salariés aient été reclassés sur la nouvelle grille.

Il est juridiquement envisageable pour un employeur de décider de ne pas garantir le montant de ces éléments de rémunération et donc de procéder à une modification des contrats de travail des

salariés recrutés entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012. Les personnels étant en droit de refuser cette modification, l'employeur devra alors entamer une procédure de rupture des contrats de travail dont la cause sera néanmoins très difficile à motiver.

• Reprise d'ancienneté et de majoration spécifique

Les modalités de reprise d'ancienneté et de majoration spécifique constituent un avantage individuel acquis.

Pour les personnels recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, il y a maintien des reprises d'ancienneté et de majoration spécifique effectuées comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

Concrètement, la reprise d'ancienneté et de majoration spécifique qui a été effectuée lors du recrutement est maintenue aussi bien pour les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 que pour ceux recrutés après cette date ; il n'y a donc pas lieu de recalculer cette reprise.

Seuls les personnels recrutés à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures nouvelles prévues par la recommandation patronale.

Il est juridiquement envisageable pour un employeur de décider de ne pas garantir le maintien des reprises qui avaient été effectuées et donc de procéder à une modification des contrats de travail des salariés recrutés entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012. Les personnels étant en droit de refuser cette modification, l'employeur devra alors entamer une procédure de rupture des contrats de travail dont la cause sera néanmoins très difficile à motiver.

• Promotion

Il ne s'agit pas d'un avantage individuel acquis. Les promotions effectuées avant le 02 décembre 2012 ne sont pas remises en cause.

Concrètement, les salariés promus à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit leur date d'embauche.

• Indemnité de remplacement

Il ne s'agit pas d'un avantage individuel acquis. Les indemnités versées avant le 02 décembre 2012 ne sont pas remises en cause.

Concrètement, les salariés susceptibles de bénéficier de cette indemnité à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit leur date d'embauche.

• Jours fériés

Il s'agit d'un avantage individuel acquis qui concerne les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

La recommandation patronale fixe de nouvelles dispositions qui s'appliquent seulement aux salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011.

Concrètement les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions en conservent le bénéfice.

Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 se voient appliquer les mesures issues de la recommandation patronale.

• Indemnité de licenciement

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Allocation de départ à la retraite

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Attributions des délégués du personnel – Procédure disciplinaire – Licenciement pour motif économique

Toutes ces dispositions ne constituent pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Heures supplémentaires

La majoration conventionnelle à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés constituent un avantage individuel acquis qui concerne les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

La recommandation patronale fixe de nouvelles dispositions qui s'appliquent seulement aux salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011.

Concrètement les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions en conservent le bénéfice.

Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 se voient appliquer les mesures qui sont issues de la recommandation patronale.

• Collèges électoraux

Les dispositions dénoncées (salariés non cadres relevant du collège cadres, techniciens et agents de maîtrise) ne constituent pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions légales et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

Sur ce point une recommandation patronale serait d'ailleurs inopérante puisque seul un accord unanime des organisations syndicales permet de déroger à la composition des collèges électoraux.

• Prime décentralisée

Dans la mesure où la dénonciation concerne seulement la nature du support juridique définissant les modalités d'attribution de cette prime propres à la structure, elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement, les dispositions qui avaient été mises en place continueront à s'appliquer à compter du 02 décembre 2012 dans les mêmes conditions pour l'ensemble des salariés quelle que soit leur date d'embauche.

• Dispositions relatives aux médecins

Dans la mesure où la nature de la dénonciation concerne seulement une actualisation rédactionnelle suite à la loi Hôpital, patients, santé et territoires, elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement les médecins seront dans la même situation que l'ensemble des autres salariés à compter du 02 décembre 2012.

7- Les rencontres avec les partenaires sociaux

	Commissions paritaires	Groupes de travail	Bilatérales
2010	17 mai 29 juin 29 septembre (CGT absente) 27 octobre 09 novembre 10 novembre 24 novembre 25 novembre 07 décembre 22 décembre	06 juillet	Rencontres avec les cinq organisations syndicales
2011	11 janvier 08 mars 11 avril 10 mai 23 mai 27 juin 04 juillet 27 septembre 29 novembre (CFDT absente)		Rencontres avec les cinq organisations syndicales en janvier 2011 11 mai (CFTC) 12 mai (CFE-CGC et FO) 23 mai (CFDT et CGT) 09 juin (FO) 21 juin (CFTC) 23 juin (CFE-CGC) 24 juin (CFDT) 31 août (FO, CFTC et CGT) 01 septembre (CFE-CGC et CFDT)
2012	20 janvier (CFDT absente) 13 avril (CFDT absente sur le point sur l'accord de substitution) 19 juin (CFDT absente sur le point sur	10 février 09 mars (CFDT absente) 04 mai (CFDT absente)	24 mai (FO) 29 juin (CFTC) 02 juillet (CFE-CGC)

	l'accord de substitution) 03 juillet (CFDT absente) 12 juillet (CFDT absente) 26 juillet (CFDT absente) 28 août		
--	---	--	--

8. Accompagnement des adhérents dans la mise en œuvre de la recommandation patronale

Afin d'accompagner les établissements et services dans la mise en œuvre des nouvelles mesures issues des points sur lesquels une évolution de la CCN 51 était souhaitée, plusieurs outils vont être mis à disposition des adhérents.

Dans un premier temps, un support reprendra, pour chacun des points, les évolutions prévues par la recommandation patronale, illustrées par de nombreux exemples.

Bien que la recommandation patronale ne s'appliquera qu'à compter du 02 décembre 2012, cette plaquette sera adressée aux adhérents dans le courant du mois de septembre avant même l'agrément de la recommandation afin de permettre aux établissements et services d'anticiper l'application des nouvelles mesures, notamment en préparant en amont les modifications des logiciels de paie pour ce qui concerne plus spécifiquement le déroulement de l'ancienneté des personnels et du complément technicité des cadres.

A cet effet, la FEHAP a d'ores et déjà pris rendez-vous avec les principaux fournisseurs de logiciels de paie afin de les informer des évolutions de la CCN 51.

Un document sous forme de power point sera également élaboré afin de vous permettre de disposer d'un support pouvant être mobilisé dans une optique de communication en direction des équipes et des personnels.

Vous pouvez d'ores et déjà retrouver en ligne un tableau présentant succinctement le contenu de la recommandation patronale prise ce jour par le Conseil d'administration.

Dès l'agrément de la recommandation patronale, une ou plusieurs journées nationales de formation sera organisée à PARIS afin de présenter le nouveau dispositif.

Dès à présent la Direction des Relations du Travail se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Président, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Président,



Antoine DUBOUT

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 0% depuis	Application de l'ancienneté de 1% en	Application de l'ancienneté de 2% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 1% depuis	Application de l'ancienneté de 2% en	Application de l'ancienneté de 3% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 2% depuis	Application de l'ancienneté de 3% en	Application de l'ancienneté de 4% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 3% depuis	Application de l'ancienneté de 4% en	Application de l'ancienneté de 5% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 00.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application de la prime d'ancienneté

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 5% en	Application de l'ancienneté de 6% en
4% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 6% en	Application de l'ancienneté de 7% en
5% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 7% en	Application de l'ancienneté de 8% en
6% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 8% en	Application de l'ancienneté de 9% en
7% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application de la prime d'ancienneté

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 9% en	Application de l'ancienneté de 12% en
8% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
9% depuis		
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
10% depuis		
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 12% en	Application de l'ancienneté de 15% en
11% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.4 de la présente convention.
192

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application de la prime d'ancienneté

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Application de l'ancienneté de	Application de l'ancienneté de
12% depuis	15% en	18% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Application de l'ancienneté de	Application de l'ancienneté de
13% depuis	15% en	18% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Application de l'ancienneté de	Application de l'ancienneté de
14% depuis	15% en	18% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Application de l'ancienneté de	Application de l'ancienneté de
15% depuis	18% en	21% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application de la prime d'ancienneté

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 18% en	Application de l'ancienneté de 21% en
16% depuis		
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 18% en	Application de l'ancienneté de 21% en
17% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
18% depuis		
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
19% depuis		
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 05.01.4 de la présente convention.
164

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application de la prime d'ancienneté

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 21% en	Application de l'ancienneté de 24% en
20% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
21% depuis		
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
22% depuis		
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 24% en	Application de l'ancienneté de 27% en
23% depuis		
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
156

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 24% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2018
février 2012	février 2015	février 2018
mars 2012	mars 2015	mars 2018
avril 2012	avril 2015	avril 2018
mai 2012	mai 2015	mai 2018
juin 2012	juin 2015	juin 2018
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2018
août 2012	août 2015	août 2018
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2018

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 25% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2017
février 2012	février 2014	février 2017
mars 2012	mars 2014	mars 2017
avril 2012	avril 2014	avril 2017
mai 2012	mai 2014	mai 2017
juin 2012	juin 2014	juin 2017
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2017
août 2012	août 2014	août 2017
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2017

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 26% depuis	Application de l'ancienneté de 27% en	Application de l'ancienneté de 30% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution de la prime d'ancienneté *		
Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 27% depuis	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2016
février 2012	février 2015	février 2016
mars 2012	mars 2015	mars 2016
avril 2012	avril 2015	avril 2016
mai 2012	mai 2015	mai 2016
juin 2012	juin 2015	juin 2016
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2016
août 2012	août 2015	août 2016
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2016

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
189

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
28% depuis décembre 2011	décembre 2013	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2015
février 2012	février 2014	février 2015
mars 2012	mars 2014	mars 2015
avril 2012	avril 2014	avril 2015
mai 2012	mai 2014	mai 2015
juin 2012	juin 2014	juin 2015
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2015
août 2012	août 2014	août 2015
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2015

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 30% en	Application de l'ancienneté de 31% en
29% depuis décembre 2011	décembre 2012	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2014
février 2012	février 2013	février 2014
mars 2012	mars 2013	mars 2014
avril 2012	avril 2013	avril 2014
mai 2012	mai 2013	mai 2014
juin 2012	juin 2013	juin 2014
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2014
août 2012	août 2013	août 2014
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2014

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de	Evolution de la prime d'ancienneté *	
	Application de l'ancienneté de 31% en	Application de l'ancienneté de 32% en
30% depuis décembre 2011	décembre 2012	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2015
février 2012	février 2013	février 2015
mars 2012	mars 2013	mars 2015
avril 2012	avril 2013	avril 2015
mai 2012	mai 2013	mai 2015
juin 2012	juin 2013	juin 2015
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2015
août 2012	août 2013	août 2015
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2015

Avant l'application de la recommandation patronale le taux d'ancienneté obtenu est de 30% et ceci depuis au moins 12 mois et plus	Application de l'ancienneté *de 31% le	Application de l'ancienneté *de 32% le	Application de l'ancienneté *de 33% le	Application de l'ancienneté *de 34% le	Application de l'ancienneté *de 35% le	Application de l'ancienneté *de 36% le	Application de l'ancienneté *de 37% le
	02 décembre 2012	02 décembre 2014	02 décembre 2016	02 décembre 2018	02 décembre 2019	02 décembre 2020	02 décembre 2021

* L'ancienneté s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 0% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2019
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2020
février 2012	février 2015	février 2020
mars 2012	mars 2015	mars 2020
avril 2012	avril 2015	avril 2020
mai 2012	mai 2015	mai 2020
juin 2012	juin 2015	juin 2020
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2020
août 2012	août 2015	août 2020
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2020

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 1% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2018
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2019
février 2012	février 2014	février 2019
mars 2012	mars 2014	mars 2019
avril 2012	avril 2014	avril 2019
mai 2012	mai 2014	mai 2019
juin 2012	juin 2014	juin 2019
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2019
août 2012	août 2014	août 2019
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2019

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 2% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 3% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention,

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 4% depuis	Application du taux complément de technicité de 5% en	Obtention du taux de 10% en
	décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 5% depuis	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
	décembre 2011	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2020
février 2012	février 2015	février 2020
mars 2012	mars 2015	mars 2020
avril 2012	avril 2015	avril 2020
mai 2012	mai 2015	mai 2020
juin 2012	juin 2015	juin 2020
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2020
août 2012	août 2015	août 2020
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2020

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 6% depuis	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
	décembre 2011	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2019
février 2012	février 2014	février 2019
mars 2012	mars 2014	mars 2019
avril 2012	avril 2014	avril 2019
mai 2012	mai 2014	mai 2019
juin 2012	juin 2014	juin 2019
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2019
août 2012	août 2014	août 2019
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2019

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 7% depuis	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
	décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
 199

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 8% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 9% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 10% en	Obtention du taux de 15% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2016
février 2012	février 2013	février 2016
mars 2012	mars 2013	mars 2016
avril 2012	avril 2013	avril 2016
mai 2012	mai 2013	mai 2016
juin 2012	juin 2013	juin 2016
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2016
août 2012	août 2013	août 2016
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2016

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 10% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2014	décembre 2020
janvier 2012	janvier 2015	janvier 2021
février 2012	février 2015	février 2021
mars 2012	mars 2015	mars 2021
avril 2012	avril 2015	avril 2021
mai 2012	mai 2015	mai 2021
juin 2012	juin 2015	juin 2021
juillet 2012	juillet 2015	juillet 2021
août 2012	août 2015	août 2021
septembre 2012	septembre 2015	septembre 2021
octobre 2012	octobre 2015	octobre 2021
novembre 2012	novembre 2015	novembre 2021

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 11% depuis	Evolution du complément technicité *	
	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2013	décembre 2019
janvier 2012	janvier 2014	janvier 2020
février 2012	février 2014	février 2020
mars 2012	mars 2014	mars 2020
avril 2012	avril 2014	avril 2020
mai 2012	mai 2014	mai 2020
juin 2012	juin 2014	juin 2020
juillet 2012	juillet 2014	juillet 2020
août 2012	août 2014	août 2020
septembre 2012	septembre 2014	septembre 2020
octobre 2012	octobre 2014	octobre 2020
novembre 2012	novembre 2014	novembre 2020

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
200

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 12% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2018
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2019
février 2012	février 2013	février 2019
mars 2012	mars 2013	mars 2019
avril 2012	avril 2013	avril 2019
mai 2012	mai 2013	mai 2019
juin 2012	juin 2013	juin 2019
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2019
août 2012	août 2013	août 2019
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2019
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2019
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2019

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 13% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2017
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2018
février 2012	février 2013	février 2018
mars 2012	mars 2013	mars 2018
avril 2012	avril 2013	avril 2018
mai 2012	mai 2013	mai 2018
juin 2012	juin 2013	juin 2018
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2018
août 2012	août 2013	août 2018
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2018
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2018
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2018

Evolution du complément technicité *		
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 14% depuis	Application du taux complément de technicité de 15% en	Obtention du taux de 20% en
décembre 2011	décembre 2012	décembre 2016
janvier 2012	janvier 2013	janvier 2017
février 2012	février 2013	février 2017
mars 2012	mars 2013	mars 2017
avril 2012	avril 2013	avril 2017
mai 2012	mai 2013	mai 2017
juin 2012	juin 2013	juin 2017
juillet 2012	juillet 2013	juillet 2017
août 2012	août 2013	août 2017
septembre 2012	septembre 2013	septembre 2017
octobre 2012	octobre 2013	octobre 2017
novembre 2012	novembre 2013	novembre 2017

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 15% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2015
janvier 2012	janvier 2016
février 2012	février 2016
mars 2012	mars 2016
avril 2012	avril 2016
mai 2012	mai 2016
juin 2012	juin 2016
juillet 2012	juillet 2016
août 2012	août 2016
septembre 2012	septembre 2016
octobre 2012	octobre 2016
novembre 2012	novembre 2016

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
201

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 16% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2014
janvier 2012	janvier 2015
février 2012	février 2015
mars 2012	mars 2015
avril 2012	avril 2015
mai 2012	mai 2015
juin 2012	juin 2015
juillet 2012	juillet 2015
août 2012	août 2015
septembre 2012	septembre 2015
octobre 2012	octobre 2015
novembre 2012	novembre 2015

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 17% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2013
janvier 2012	janvier 2014
février 2012	février 2014
mars 2012	mars 2014
avril 2012	avril 2014
mai 2012	mai 2014
juin 2012	juin 2014
juillet 2012	juillet 2014
août 2012	août 2014
septembre 2012	septembre 2014
octobre 2012	octobre 2014
novembre 2012	novembre 2014

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 18% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013
février 2012	février 2013
mars 2012	mars 2013
avril 2012	avril 2013
mai 2012	mai 2013
juin 2012	juin 2013
juillet 2012	juillet 2013
août 2012	août 2013
septembre 2012	septembre 2013
octobre 2012	octobre 2013
novembre 2012	novembre 2013

Evolution du complément technicité *	
Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 19% depuis	Application du taux complément de technicité de 20% en
décembre 2011	décembre 2012
janvier 2012	janvier 2013
février 2012	février 2013
mars 2012	mars 2013
avril 2012	avril 2013
mai 2012	mai 2013
juin 2012	juin 2013
juillet 2012	juillet 2013
août 2012	août 2013
septembre 2012	septembre 2013
octobre 2012	octobre 2013
novembre 2012	novembre 2013

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.

Recommandation patronale du 04 septembre 2012
Application du complément technicité

Avant l'application de la recommandation patronale, la majoration spécifique obtenue est de 20% depuis	
décembre 2011	Maintien du taux complément de technicité à 20% au 02 décembre 2012
janvier 2012	
février 2012	
mars 2012	
avril 2012	
mai 2012	
juin 2012	
juillet 2012	
août 2012	
septembre 2012	
octobre 2012	
novembre 2012	

* Le complément technicité s'entend des périodes de travail effectif ou assimilé au sens de l'article 08.01.6 de la présente convention.
203