

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – **HOSPITALISATION PRIVÉE**

AVENANT N° 2 DU 25 JANVIER 2007

RELATIF À L'APPRENTISSAGE ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0750511M*

IDCC : 2264

CHAMP D'APPLICATION DE L'AVENANT

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord du 23 décembre 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dont il fait dès lors partie intégrante.

En conséquence, le champ d'application professionnel et territorial est identique à celui de l'accord précité. Ainsi, il concerne les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes handicapées et âgées, de quelque nature que ce soit, privés à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 851. A Activités hospitalières ;
- 851. C Pratique médicale à l'exclusion des activités exercées en cabinet ;
- 853. A Accueil des enfants handicapés ;
- 853. C Accueil des adultes handicapés ;
- 853. D Accueil des personnes âgées.

En outre, il annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 15 février 1996 sur la formation professionnelle des salariés relevant de l'hospitalisation privée qui sont relatives à l'apprentissage.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

PRÉAMBULE

Les présentes dispositions annulent et remplacent les dispositions du chapitre I-2 Apprentissage de l'accord du 23 décembre 2004, relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1^{er}

Objectifs

Dans un contexte de difficultés de recrutement constatées de manière chronique dans les secteurs de la santé et du médico-social, l'implication de la branche dans l'apprentissage a pour objectif de :

- accroître le nombre de personnes qualifiées et diplômées le marché du travail en réponse aux besoins des entreprises ;
- mobiliser des dispositifs existants afin de faciliter l'accès des jeunes aux métiers des entreprises ;
- donner à un jeune une formation théorique, pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.

Article 2

Publics

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans au minimum (hormis pour les professions réglementées dont l'accès s'effectue à l'âge minimum de 17 ans révolus) et 25 ans au maximum au début de l'apprentissage.

A titre exceptionnel, la signature d'un contrat d'apprentissage pourra être possible avec un jeune de 15 ans, s'il justifie avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire achevé sa scolarité à la fin de la classe de 3^e).

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure de 25 ans dans les conditions et limites définies par l'article L.117-3 du code du travail.

Article 3

Priorités de la branche

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou d'un diplôme.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle et d'accès à une qualification des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et savoir être.

A cet effet, une collaboration étroite sera recherchée avec toute structure dispensant les premières formations professionnelles et technologiques, ainsi qu'avec les régions. Cette démarche tiendra compte de l'évolution des métiers en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, emplois et qualifications de la branche.

Les priorités de la branche s'inscrivent dans les activités suivantes :

- la prise en charge globale des patients et des résidents ;
- la gestion économique et sociale des entreprises ;
- la sécurité et l'hygiène.

Les diplômes ou titres professionnels accessibles par la voie de l'apprentissage peuvent, sans que cette liste soit limitative, notamment être :

- dans la filière des soins :
 - diplôme d'Etat d'infirmier ;
 - diplôme professionnel d'aide soignant ;
 - BEP sanitaire et social ;
 - certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;
 - diplôme professionnel d'auxiliaires de puériculture,
- dans la filière administrative :
 - CAP de comptable ;
 - BTS assistant de direction : par exemple secrétaire médicale ;
 - bac professionnel, par exemple agent d'accueil ;
 - licence professionnelle management des établissements de santé : par exemple cadre et attaché de direction) ;
 - maîtrise droit des établissements de santé : par exemple cadre de la santé ;
 - maîtrise gestion des RH, option santé ;
 - maîtrise II information et ingénierie économique et financière des projets, option gouvernance des établissements de soins privés ;
 - licence professionnelle management de la qualité : par exemple responsable qualité ;
 - certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement médico-social et ses textes d'application, ou tout titre équivalent au sens de la loi du 2 janvier 2002,
- dans la filière générale ou hébergement et vie sociale :
 - BEP bio services, BEP sanitaire et social : par exemple agent de service ;
 - CAP maintenance des bâtiments de collectivités : par exemple ouvrier d'entretien ;
 - CAP cuisine de collectivité : par exemple agent de restauration.

Article 4

Le contrat d'apprentissage

4.1. Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée par lequel l'employeur s'engage, outre le versement du salaire, à assurer au jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis, dans le respect du référentiel de formation. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur et à suivre les stages et les formations nécessaires à l'acquisition de sa qualification.

Conformément aux dispositions de l'article L. 117-2 du code du travail, l'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositifs instaurés par la convention collective et les accords d'entreprises dès lors que ceux-ci ne sont pas contraires aux dispositions spécifiques relatives à l'apprentissage.

4.2. Durées

Les différentes durées des contrats d'apprentissage sont définies par l'article L. 115-2 du code du travail. Ainsi, dans le cadre de ce dispositif, la durée du contrat d'apprentissage varie de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparé.

Elle doit être, en tout état de cause, au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.

Ainsi, le contrat peut désormais être fixé pour une durée de 6 mois à 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec le premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu, dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus par prorogation du contrat initial ou par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat peut être portée à 4 ans, lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti dans les conditions prévues à l'article L. 323-10 du code du travail.

4.3. Entretien professionnel (art. L. 115-2-1 du code du travail)

Un entretien de première évaluation d'adaptation et du déroulement de la formation a lieu dans les 2 mois suivants la conclusion du contrat. Il réunit l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA, ainsi que les parents de l'apprenti mineur ou son représentant légal.

L'apprenti majeur peut également se faire accompagner, s'il le souhaite, de son représentant légal.

4.4. Rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage. Dans ce cas, la résiliation ne peut donner lieu à indemnité de rupture à moins d'une stipulation contraire dans le contrat. Passé ce délai, la résiliation du contrat peut seulement intervenir sur accord exprès des deux parties ou, à défaut, être prononcée par le conseil des prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou d'incapacité de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement préparé, le contrat peut également prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement.

4.5. Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de l'apprentissage

Aucune période d'essai ne peut être imposée si le contrat d'apprentissage se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans ce cas pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Article 5

Statut de l'apprenti

5.1. Conditions de travail

Les parties rappellent que les dispositions de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'appliquent aux conditions de travail des apprentis, sous réserve des dispositions ci-après.

5.1.1. Travail de nuit.

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, le travail de nuit est interdit. Pour les apprentis ayant 18 ans et plus, il en est de même sauf application des référentiels de formation des professionnels de santé.

5.1.2. Durée du travail.

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, la durée quotidienne du travail ne saurait excéder 8 heures et 35 heures hebdomadaires. Les apprentis, quel que soit leur âge, ne pourront ni être placés en position d'astreinte, ni faire des heures supplémentaires.

5.1.3. Travail le dimanche et les jours fériés.

En dehors des exigences des référentiels de formation des professionnels de santé, les établissements limiteront pour les apprentis le travail des dimanches et jours fériés. Toutefois, si un apprenti devait travailler un dimanche ou un jour férié, il bénéficiera alors des dispositions de la convention collective et de son annexe applicables aux salariés de l'établissement.

5.1.4. Autres conditions de travail.

L'amplitude quotidienne de travail ne pourra pas dépasser 12 heures. Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre 6 heures sans que l'apprenti ne bénéficie d'une pause qui ne peut être inférieure à 20 minutes. Pour les apprentis de moins de 18 ans, le temps de travail et les temps de pauses seront établis en application des dispositions de l'article L. 212.14 du code du travail.

5.2. Rémunérations

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans.

Les majorations de salaire, liées au passage d'une tranche d'âge à une autre tranche d'âge, prennent effet à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

5.2.1. Rémunération du contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis est fixée, conformément au tableau ci-après, en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé ou du SMIC si plus favorable.

CYCLE DE FORMATION	ÂGE DE L'APPRENTI		
	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	42 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu en application des dispositions de l'article R. 119-78 du code du travail (prolongation de 1 an du contrat pour un apprenti handicapé), la rémunération de la dernière année est définie par application une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année du cycle initial de formation.

5.2.2. Prolongation ou succession de contrats.

Lorsque l'apprentissage est prolongé par suite d'échec à l'examen, ou pour parvenir à la fin du cycle du CFA, le salaire minimum versé pendant cette période est celui afférent à la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand le calcul de sa rémunération en fonction de son âge lui est plus favorable.

Quand l'apprenti conclut avec un employeur différent un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand le calcul de sa rémunération en fonction de son âge lui est plus favorable.

En cas de formation complémentaire, telle que prévue dans l'article R. 117-7-2 du code du travail, la rémunération applicable au nouveau contrat d'apprentissage résulte de la majoration de 15 points des pourcentages afférents à la dernière année du cycle de formation précédemment suivi, soit :

FORMATION COMPLÉMENTAIRE	À PARTIR DE 16 ANS	À PARTIR DE 18 ANS	À PARTIR DE 21 ANS
Après contrat de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %
Pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, ou du SMIC si plus favorable			

Ces dispositions relatives à la rémunération de l'apprenti sont complétées par celles des articles D. 117-2 à D. 117-5 du code du travail.

Toutefois, en application de l'article D. 117-4, la déduction au titre de l'avantage en nature dont peut bénéficier l'apprenti est fixée à 50 % de la valeur de cet avantage.

Article 6

Les obligations en matière de formation à l'égard de l'apprenti

6.1. Obligations relatives à l'employeur

L'employeur doit inscrire l'apprenti dans un centre de formation agréé à l'apprentissage, assurant lui-même ou par délégation l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Il s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il doit également inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'employeur est tenu d'assurer la formation pratique de l'apprenti, notamment en lui confiant des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle des frais par accord avec le CFA ou avec l'école préparant aux diplômes réglementés.

Par ailleurs, l'entreprise qui recevra un apprenti seulement au titre d'un stage devra s'assurer du respect des obligations en découlant.

6.2. Obligations relatives au maître d'apprentissage

La personne responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage ne peut assurer la formation de plus de 2 apprentis simultanément. S'il occupe également la fonction de tuteur, le nombre de personnes encadrées à un titre quelconque (stage, contrat ou période de professionnalisation, apprentissage) ne peut être supérieur à 3.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondantes au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Conformément à l'article R. 117-3 du code du travail, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé de 3 années ;
- les personnes justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé d'une durée de 5 ans et d'un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.

Cette fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

L'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, en fonction du nombre d'apprentis qu'il suit. En conséquence, d'une part, sa charge de travail devra tenir compte de cette mission, et, d'autre part, le temps consacré à cette fonction, sera considéré comme temps de travail effectif.

L'accompagnement de l'apprenti et du maître d'apprentissage est renforcé par la remise d'un livret d'apprentissage élaboré par la CPNEFP et diffusé au sein des établissements.

Les dépenses exposées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage seront prises en charge dès 2007 par l'OPCA-FORMAHP, qui déterminera les modalités de mise en œuvre de ce financement dans la limite des fonds disponibles.

Article 7

Consultation des institutions représentatives du personnel sur l'apprentissage

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur :

1. Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
2. Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
3. Les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
4. Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
5. L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
6. Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Il est en outre informé sur :

1. Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
2. Les perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 933-3.

Article 8

Commission paritaire de concertation et de suivi

8.1. Objet et missions

Il est créé une commission paritaire de concertation et de suivi de l'accord sur l'apprentissage dont les missions sont les suivantes :

- le suivi de la mise en œuvre du présent accord sur l'apprentissage et les propositions d'amélioration à la CMP des dispositions sur l'apprentissage. Elle tiendra compte des avis de la CPNEFP, qu'elle pourra solliciter ;
- l'examen des besoins en fonctionnement de chaque CFA de l'hospitalisation privée afin d'élaborer une recommandation à l'intention du conseil d'administration de l'OPCA-FORMAHP conformément aux dispositions réglementaires relatives à l'utilisation des fonds recueillis au titre de la professionnalisation ;
- l'examen préalable du volume des fonds destinés à l'apprentissage.

Pour permettre l'exercice de ces missions, cette commission sera destinataire d'un état financier de l'OCTA, d'un bilan d'activité et des actions prospectives. Ces documents seront remis au moins 7 jours avant la date prévue de réunion.

Cette commission pourra émettre des observations et préconisations qui seront transmises au conseil d'administration de l'OCTA santé retraite privé, lequel y donnera réponse motivée.

Cette commission ne se substitue pas à la commission légale portant sur le suivi des fonds non affectés.

8.2. Composition

Cette commission sera constituée des parties signataires au présent avenant selon la répartition suivante : un représentant titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés et, en nombre équivalent, un représentant titulaire et un suppléant désigné au sein du collège employeurs.

8.3. Fonctionnement

Les membres de ladite commission sont convoqués à l'initiative de la partie patronale, à raison d'une réunion par semestre. Ces réunions se tiendront au plus tard le 30 juin, et le 31 décembre de chaque année.

A titre transitoire et pour une période ne devant pas dépasser le 31 décembre 2007, les frais engagés par les participants à cette commission seront pris en charge, sur justificatifs, par les fédérations patronales signataires du présent accord.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROFESSIONNALISATION

Article 9

Prise en charge financière, période de professionnalisation

Les dispositions de l'article 2.6 Prise en charge financière, sont modifiées comme suit :

La mise en place de la fonction tutorale et la formation du tuteur feront l'objet d'une prise en charge calculée dans les mêmes conditions que celle mentionnées à l'article 1.6 du titre I^{er}.

Toutefois et par exception, pour les périodes de professionnalisation, le versement de l'allocation formation de 230 € est conditionné au respect des dispositions suivantes :

- pour les périodes de moins de 6 mois, l'allocation forfaitaire mensuelle n'est allouée qu'à condition que sur chaque période mensuelle le temps consacré à la formation soit en moyenne supérieur ou égal à 35 heures ;
- pour les périodes d'une durée de 6 mois ou plus, le versement de l'allocation de formation est conditionné au respect, sur l'ensemble de la période, d'un temps de formation au moins égal à 210 heures.

Article 10

Indemnisation du tutorat

La dernière phrase de l'article 1.7 Tutorat est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

Les tuteurs, nommément désignés par le contrat ou la période de professionnalisation, bénéficient durant l'exercice de leur mission d'une prime d'un montant de 50 € brut par mois.

Cette prime est versée en fonction de la période de professionnalisation, et par salarié tutoré, dans la limite des dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2004.

Dans le secteur visé par l'annexe EHPA, la valorisation du tuteur qualifié étant d'ores et déjà intégrée dans la classification de l'annexe, cette disposition est inapplicable.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Durée. – Dépot

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Révision. – Dénonciation

Le présent accord constituant un avenant à l'accord du 23 décembre 2004 relative à la formation professionnelle, ses modalités de dénonciation ou de révision sont celles prévues par l'accord précité.

Application de l'accord

Compte tenu des enjeux spécifiques à la formation professionnelle dans la branche, il a été convenu entre les parties que le présent avenant a valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ;

Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA)

Syndicats de salariés :

Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT ;

Fédération santé et sociaux CFTC ;

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