

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

AVENANT N° 13 DU 18 MARS 2009

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : *ASET0950589M*

IDCC : 2128

Article 1^{er}

Les dispositions de la convention collective du 31 janvier 2000 relatives au chapitre II « Droit syndical » et au chapitre III « Institutions représentatives du personnel » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Chapitre II

Droit syndical

2.1. Dispositions générales

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application des dispositions légales. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

En application du principe de non-discrimination, les conseils d'administration ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle (recrutement, organisation du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. Les modalités de mise en œuvre de ce principe sont définies à l'article 2.6 ci-dessous.

2.2. Conditions d'exercice du droit syndical

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel.

2.3. Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Les parties signataires de la convention collective nationale conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales et des IRP aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

Dans le cadre du respect des accords d'entreprise existants et des dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail, la convention collective fixe les principes généraux d'utilisation des nouvelles technologies dont les modalités d'application doivent être déclinées par accords d'entreprise ou, à défaut, par accords avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les entreprises sont par ailleurs incitées à conclure des chartes d'utilisation destinées à prévoir tout risque de contestation ou de conflit.

Les principes généraux dans lesquels s'inscrit la négociation d'entreprise sont les suivants :

- mise à disposition de moyens matériels : matériel informatique permettant l'utilisation de la messagerie et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La formation du responsable désigné par l'organisation syndicale et/ou par l'IRP à l'utilisation des nouvelles technologies est prise en charge par l'entreprise de même que les coûts de fonctionnement des matériels mis à disposition. Chaque organisation syndicale et/ou les IRP doivent désigner un responsable NTIC ;
- conditions et modalités d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme et/ou des IRP pour communiquer tant en interne qu'en externe, en ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ainsi que les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
- création d'un espace d'information syndicale sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation portera sur les règles applicables quant au contenu des pages, les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en termes de confidentialité, ainsi que sur les contraintes techniques devant être respectées.

2.4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mandat syndical sont déterminés par application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d'heures peut faire l'objet de la négociation d'accords collectifs d'entreprise. A ce titre, les organismes mutualistes sont invités à prendre notamment en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit mensuel de 4 heures est accordé à tout délégué du personnel titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés.

Ce crédit d'heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l'exercice de leur mandat de délégué du personnel titulaire.

2.5. Congé exceptionnel pour représentation syndicale au sein des instances statutaires des organisations syndicales

Les salariés bénéficient pour l'exercice d'un mandat syndical d'un congé exceptionnel dans les conditions suivantes :

- le mandat doit être confié par écrit par l'organisation syndicale représentative au plan national et sur papier à en-tête de cette dernière. Il doit être présenté, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours à l'avance ;
- les congés pour l'exercice d'un mandat syndical sont attribués pour permettre aux salariés de participer aux réunions statutaires des 5 organisations syndicales représentatives au plan national. Le congé exceptionnel est accordé globalement par organisation syndicale représentative dans la limite annuelle de 20 jours fractionnables par demi-journée.

Dans les limites ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diminution de salaire.

2.6. Evolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et/ou électif

Dans le cadre du principe de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et afin de favoriser l'exercice de mandats syndicaux et/ou électifs et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent être appliquées dans les organismes entrant dans le champ de la convention collective.

2.6.1. Conditions d'exercice des mandats.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les organismes doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle des salariés concernés.

A ce titre sont prévues par voie d'accord entre le salarié intéressé, la hiérarchie directe et la direction de l'organisme, les dispositions éventuellement nécessaires à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du ou des mandats :

- adaptation du poste ou de l'organisation du travail ;
- adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs.

Ces dispositions sont mises en place à l'issue d'un entretien spécifique pour lequel le salarié concerné peut, avec l'accord de sa hiérarchie, se faire assister du délégué syndical de son organisation. Elles peuvent être reconduites d'une année sur l'autre ou adaptées autant que de besoin.

2.6.2. Parcours professionnel et formation.

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés. Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés. Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale. Il peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant les actions de formation mises en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

2.6.3. Rémunération.

Les salariés détenteurs d'un mandat électif ou syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération. Ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière telles qu'elles sont prévues par le chapitre VIII de la convention collective. Dans le cadre de l'application de ces dispositions, un salarié peut demander qu'un bilan triennal soit fait par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination liée à l'exercice du mandat. Les conclusions de ce bilan sont examinées dans le cadre de l'entretien prévu à l'article 2.6.1 ci-dessus. Pour l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dispositions particulières mises en place par voie d'accord collectif d'entreprise, il convient de se référer, d'une part, à la comparaison de la situation du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre part, à la comparaison de la situation du salarié avec celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

L'employeur et le salarié concerné examinent au cours de l'entretien visé ci-dessus si le mécanisme d'évolution de carrière prévu à l'article 8.2 peut s'appliquer ou si, en raison du temps passé à l'exercice du ou des mandats, notamment compte tenu du cumul de mandats internes à l'entreprise et/ou de fonctions de représentation au sein d'instances paritaires nationales de la branche, l'activité professionnelle est réduite dans de telles proportions que des mesures adaptées doivent être envisagées. Dans ce cas, une garantie d'évolution de la rémunération est mise en œuvre. Les modalités de cette garantie sont déclinées par analogie avec celles mises en place par la loi au bénéfice des salariées de retour de congé maternité et figurent en annexe VI à la convention collective.

2.7. Fonctions syndicales hors de l'entreprise

2.7.1. Permanent syndical.

Le salarié appelé à exercer des fonctions syndicales extérieures à l'entreprise pendant une durée au plus égale à 3 ans, renouvelable 1 fois dans la limite d'une durée totale au plus égale à 6 ans, bénéficie d'une suspension de son contrat de travail sans rémunération.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une garantie de retour à l'emploi dans leur poste antérieur ou dans un poste équivalent relevant de la même classe.

Un bilan professionnel est effectué et les actions de formation nécessaires sont définies avant la reprise effective de l'activité professionnelle. Ces salariés sont inscrits dans les publics prioritaires des périodes de professionnalisation prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle. Les compétences acquises au cours de l'exercice de la fonction de permanent sont prises en compte dans le cadre de ce bilan. Elles doivent également pouvoir s'inscrire dans une démarche de VAE.

Les salariés en situation de retour à l'emploi s'engagent à suivre les actions de formation prévues.

Lors de leur retour, ils bénéficient des avantages antérieurement acquis.

2.7.2. Représentation dans une structure paritaire.

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pour la représenter dans une structure paritaire – OPCA, organismes de prévoyance et institutions de retraite complémentaire – visée dans la présente convention bénéficie d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif par l'organisme.

L'organisme maintient la rémunération du salarié dont il demande le remboursement aux institutions susvisées.

Chapitre III

Institutions représentatives du personnel

3.1. Représentation du personnel

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unique ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assurer la représentation de l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux signataires de la présente convention incitent les organismes à procéder dans le cadre des élections des IRP, et selon des modalités à définir par voie d'accord d'entreprise, au rattachement des établissements dont les effectifs sont inférieurs à ceux prévus par la loi. De même, ils incitent les organismes à prendre en compte, par la voie de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites multiples et ses incidences sur le fonctionnement des IRP et sur l'exercice des mandats.

3.2. Exercice des mandats

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'inscrit dans le cadre des principes généraux édictés à l'article 2.1 de la présente convention

collective. Les salariés détenteurs d'un mandat électif bénéficient, dans les mêmes conditions que ceux détenteurs d'un mandat syndical, des dispositions de l'article 2.6.

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré par une contribution minimum de 0,8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

3.4. Représentation du personnel au conseil d'administration de l'organisme

Dans les organismes de 50 salariés et plus, la représentation du personnel au conseil d'administration est régie par les dispositions de l'article L. 114-16, alinéa 6, du code de la mutualité.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Les modalités de désignation de ce représentant sont définies par les statuts de l'organisme. »

Article 2

Il est créé une annexe VI à la convention collective du 31 janvier 2000 rédigée comme suit :

« ANNEXE VI

Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la convention collective sont les suivantes :

Le périmètre d'appréciation de la garantie est l'entreprise ou l'établissement dont relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée concernée ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

La détermination de la notion de salarié de même catégorie est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de déroulement de l'entretien avec le salarié concerné. »

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} entrent en vigueur à compter du 1^{er} mai 2009.

Article 4

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement relatifs à l'exercice du droit syndical ne peuvent pas prévoir de dispositions dérogatoires à celles du présent avenant sauf dans un sens plus favorable.

Le présent avenant ne remet pas en cause les accords d'entreprise et/ou d'établissement relatifs à l'exercice du droit syndical qui comporteraient des dispositions plus favorables.

Article 5

Le présent avenant prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT.