

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2015

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE

DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION

NOR : ASET1650129M

IDCC : 2264

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Le présent accord ne concerne que la négociation avec les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Absence de mandatement syndical

Préalablement à cette négociation, l'employeur se sera assuré, conformément à l'article L. 2232-23-1 du code du travail, de l'absence de mandatement d'un représentant titulaire élu du personnel par une organisation syndicale représentative de la branche, ou à défaut par une organisation représentative au plan national et interprofessionnel. Pour ce faire, les élus concernés signeront un document attestant du respect de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail et précisant qu'aucun d'entre eux n'est titulaire d'un mandatement syndical donné conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 3

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, l'organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel, par lettre recommandée avec avis de réception, de sa décision d'engager des négociations.

Dans le cadre de la négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou à défaut à la majorité des délégués du personnel définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 4

Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel, à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 5

Fonctionnement de la commission paritaire

Article 5.1

Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail, ou à défaut les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 5.2

Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative, sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

Article 5.3

Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

Article 6

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;
- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès verbal des dernières élections professionnelles (pour les entreprises de plus de 10 salariés) ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde ;
- le document constatant l'absence de mandatement après respect de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 7

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations d'employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 8

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 4 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 9

Conditions de validation

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 10

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Article 11

Observatoire de la CPNV

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.

Article 12

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail. Il se substitue à l'accord du 27 mai 2015, qu'il révisé en totalité.

Le présent accord s'appliquera à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au premier jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En cas de disparition ou de modifications profondes de l'existence et/ou du rôle de la CPNV du fait de dispositions législatives, le présent accord s'en trouverait immédiatement et automatiquement caduc.

Article 13

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 8 décembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FSS CFTC ;

FSS CFDT.

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV en version écrite et informatique à la FHP, 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris, ou au SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement :

Adresse :

.....

Nom de la personne à contacter :

Téléphone : Fax : Mail :

EFFECTIF ETP	CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE :	
	Convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Les membres du comité d'entreprise
- ☐ De la délégation unique du personnel
- ☐ De l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail
- ☐ Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.

Copie des PV des dernières élections professionnelles.

Copie des avis de réception des courriers envoyés aux organisations syndicales en vue de l'ouverture de la négociation.

Copie des avis de réception des courriers envoyés aux organisations syndicales en vue du mandatement potentiel de salariés.

Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

Copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document attestant de l'absence de mandatement syndical donné à un représentant élu du personnel.

Signature de l'employeur	Signatures des représentants du personnel
--------------------------	---

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		