

Brochure n° 3201

Convention collective nationale
IDCC : 2046. – PERSONNEL DES CENTRES
DE LUTTE CONTRE LE CANCER

AVENANT N° 2018-01 DU 10 JANVIER 2018
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850221M
IDCC : 2046

Entre :
FNCLC,
D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet la modification de certains articles de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, afin de mettre le texte en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

Article 1^{er}

Personnels concernés par la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Article 1.1

Modification de l'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercices » (Personnels praticiens)

L'article 1.1.3.2.1 « Principes d'exercice » est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.3.2.1. Principes d'exercice

Les médecins, pharmaciens et odontologistes visés aux articles 2.2.1.1 et 2.2.1.2, à temps plein et à temps partiel, renoncent à tout exercice médical libéral rémunéré à l'acte dans le centre. Ce renoncement conditionne leur recrutement et le cas échéant leur nomination.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps plein, réservent par ailleurs l'exclusivité de leur activité au seul bénéfice du centre pendant l'exécution de leur contrat de travail. Ils s'interdisent par conséquent toute activité professionnelle extérieure au centre, à l'exception d'acti-

vités bénévoles pour leur propre compte ou pour le compte d'un tiers. Une clause d'exclusivité figure à leur contrat de travail.

Ils doivent par ailleurs obtenir préalablement l'autorisation de leur direction auprès du service des ressources humaines du centre pour toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc., qui ne soit pas contraire aux intérêts du centre.

Les médecins, pharmaciens et odontologistes, exerçant à temps partiel, déclarent préalablement au centre toute activité libérale ou salariée hors du centre, ainsi que toute activité externe telle que conférence, expertise, congrès, etc.

Ils s'interdisent par ailleurs pendant toute la durée de leur contrat de travail, en cas d'activité professionnelle extérieure au centre, de solliciter la patientèle du centre et par conséquent de proposer leurs services aux patients du centre dans le cadre d'une activité libérale rémunérée à l'acte hors du centre ou de toute autre activité professionnelle rémunérée ou non que celles qu'ils exercent au sein du centre.

Ils s'interdisent également d'utiliser à des fins personnelles ou d'un tiers les biens matériels et immatériels propriétés du centre, ainsi que les personnels salariés du centre.

Une clause de non-sollicitation de patientèle ainsi qu'une clause de non-utilisation des biens matériels, immatériels et des personnels salariés du centre figurent à leur contrat de travail. »

Article 1.2

Modification de l'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champ » (Personnels praticiens)

L'article 1.1.3.2.2 « Personnels hors champs » est désormais rédigé comme suit :

« 1.1.3.2.2. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les chefs de clinique et assistants hospitalo-universitaires (CCA-AHU) ;
- les internes en médecine, en pharmacie et en odontologie ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires. »

Article 1.3

Suppression des articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Les articles 1.1.3.2.3, 1.1.3.2.4 et 1.1.3.2.5 sont supprimés.

Article 2

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le chapitre 3 « Durée – Révision – Dénonciation » du titre 1 est désormais rédigé comme suit :

« 1.3.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

1.3.2. Révision

La présente convention collective est révisable à tout moment dans les conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Dans les 3 mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

L'ancien texte reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci est constaté par avenant et le nouveau texte se substitue à l'ancien.

À défaut d'accord, l'ancien texte continue de s'appliquer.

1.3.3. Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être motivée et portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes à la présente convention collective ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles et annexes de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres et/ou articles de la présente convention collective pour autant que les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle aient expressément convenu de cette possibilité.

La dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légal.

À l'issue du délai de préavis, le ou les articles dénoncés continuent de s'appliquer pendant 1 an ou pendant la durée prévue par le code du travail si cette durée est plus favorable. Passé ce délai et à défaut d'accord, ils cessent de produire leurs effets. »

Article 3

Convention et accords antérieurs

Les 1^{er} et 2^e alinéas de l'article 1.4.5 « Publicité » sont désormais rédigés comme suit :

« Chaque employeur doit procurer aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'entreprise et aux délégués du personnel un exemplaire de la convention collective par tout moyen.

Il devra, en outre, tenir un exemplaire à la disposition du personnel par tout moyen permettant son accessibilité et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 4

Formalités d'embauche

Article 4.1

Modification de l'article 2.1.1.1.1 « Type de contrat »

L'article 2.1.1.1.1 est désormais rédigé comme suit :

« Le mode de recrutement de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Celui-ci doit être conclu selon la législation en vigueur et par écrit avec les mentions prévues à l'article 2.1.1.1.2 du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel.

Le salarié qui fait une demande de travail à temps partiel obtient une réponse dans un délai maximum de 3 mois. Le refus doit être motivé.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée n'est possible que dans les cas expressément prévus par la loi. La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques. À défaut de mesures nouvelles, il existe 4 cas de recours au contrat à durée déterminée qui permettent le remplacement d'un salarié absent :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- remplacement d'un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel ;
- remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste ;
- remplacement d'un salarié recruté à durée indéterminée dont l'entrée en fonction est différée.

D'autre part, d'autres motifs permettent le recours au contrat à durée déterminée, notamment, en cas d'accroissement temporaire d'activité ou nécessité d'effectuer des travaux liés à la sécurité. »

Article 4.2

Modification de l'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail »

L'article 2.1.1.1.2 « Contrat de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur et celles de la présente convention collective, le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé, sa position et son groupe ou niveau ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la référence de la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- la périodicité du versement de la rémunération ;
- l'éventuelle participation à un service de gardes et d'astreintes ;
- la durée des congés payés ;
- les noms et adresses des organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Avec son contrat de travail, le salarié reçoit les documents suivants :

- la présente convention collective mise à disposition par tout moyen ;
- le règlement intérieur du centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

Article 4.3

Modification de l'article 2.1.2.2 « Type de contrat »

L'article 2.1.2.2 « Type de contrat » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique et par dérogation aux dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1243-13 du code du travail, les centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4 ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des

conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique. »

Article 4.4

Modification de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » (règlement intérieur) »

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.1.6.2 « Dispositions obligatoires » est désormais rédigé comme suit :

« Le règlement intérieur comporte, notamment, les dispositions concernant : »

Est substitué le syntagme « mise à pied disciplinaire » à « mise à pied ».

Sont rajoutés après la dernière puce :

- « les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes ;
- les dispositions relatives aux principes de neutralité et de laïcité ;
- sa date d'entrée en vigueur. »

Article 5

Catégories conventionnelles et recrutement du personnel praticien

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.2.1.3 « Recrutement des assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC » est désormais rédigé comme suit :

« Les médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants généralistes et assistants spécialistes des CLCC sont recrutés par le directeur général.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6161-7 du code de la santé publique, ils peuvent être embauchés par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à 4 ans renouvellements compris, dans le cadre de la mise en œuvre des conventions conclues avec un centre hospitalier et universitaire en application de l'article L. 6142-5 du code de la santé publique. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 6

Suspension du contrat de travail

Article 6.1

Modification de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité »

Le 1^{er} alinéa de l'article 2.4.2.6 « Congé paternité » est désormais rédigé comme suit :

« Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement bénéficie, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 6.2

Modification de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux »

Le 3^e alinéa de l'article 2.4.3 « Autorisation d'absence pour événements familiaux » est désormais rédigé comme suit :

« Les jours prévus aux articles 2.4.3.1., 2.4.3.2., 2.4.3.3. et 2.4.3.4. sont pris selon les modalités fixées d'un commun accord avec le service des ressources humaines du centre. À défaut d'accord, ils sont pris dans une période raisonnable par rapport à l'événement (dans les 15 jours calendaires avant ou après l'événement). Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération »

Article 6.3

Modification de l'article 2.4.3.1 « Mariage »

L'article 2.4.3.1 désormais intitulé « Mariage et Pacs » est rédigé comme suit :

- « – mariage ou Pacs du salarié avant 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage des parents : 1 jour ouvrable ».

Article 6.4

Modification de l'article 2.4.3.2 « Naissance »

La puce de l'article 2.4.3.2 « Naissance » est désormais rédigée comme suit :

- « – naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ouvrables ; ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; »

Article 6.5

Modification de l'article 2.4.3.3 « Décès »

L'article 2.4.3.3 « Décès » est désormais rédigé comme suit :

- « – décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 6 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 5 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent ou arrière-grand-parent : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant ou arrière-petit-enfant : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement : 2 jours ouvrables ».

Article 6.6

Ajout d'un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap »

Est ajouté après l'article 2.4.3.3, un article 2.4.3.4 intitulé « Handicap » rédigé comme suit :

« 2.4.3.4 Handicap

- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables. »

Les articles actuels 2.4.3.4 et 2.4.3.5 sont respectivement renumérotés 2.4.3.5 et 2.4.3.6.

Article 7

Rémunération du personnel non praticien

Article 7.1

Modification de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC non cadres)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.2.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre. »

Article 7.2

Modification de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » (BIC cadres)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.2.2 « Mise en œuvre et conditions d'évolution » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une BIC au moins égale à la moyenne du taux de la BIC perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la BIC perçue dans le centre. »

Article 7.3

Modification de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » (PPI)

Le dernier alinéa de l'article 2.5.3.5.2 « Modalités de mise en œuvre » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs, bénéficient, lorsque le nombre d'heure de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PPI au moins égale à la moyenne du taux de la PPI perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PPI perçue dans le centre. »

Article 7.4

Modification de l'article 2.5.5.3 « Promotion interne »

L'article 2.5.5.3 « Promotion interne » est désormais rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi d'un niveau conventionnel supérieur à son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

- le nouvel emploi exercé, ainsi que son classement dans la grille de classification de la présente convention collective ;
- la date de prise d'effet de la promotion, cette dernière pouvant intervenir soit immédiatement, soit à l'issue d'une période de remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 2.5.5.1 ci-dessus, soit à l'expiration d'une période probatoire constatée par écrit dont les modalités sont détaillées ci-après ;
- le montant de sa nouvelle rémunération minimale annuelle garantie correspondant au classement de son nouvel emploi qui ne pourra être inférieur à la rémunération minimale annuelle garantie précédente hors indemnités, primes pour sujétions particulières et part variable liée aux performances individuelles.

Pendant la période probatoire, le salarié bénéficie d'une indemnité correspondant à la différence entre la rémunération minimale mensuelle garantie du nouvel emploi et celle de son ancien emploi.

La période probatoire doit permettre au centre d'apprécier les capacités du salarié à ses nouvelles fonctions et au salarié de conforter son adéquation au nouveau poste.

Cette période probatoire ne peut être supérieure à :

- pour les salariés des positions 1 et 2 : 2 mois ;
- pour les salariés des positions 3, 4 et 5 : 3 mois ;
- pour les salariés de la position 6 : 4 mois ;
- pour les salariés de la position 7 et les praticiens : 6 mois.

Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié est réintégré dans son poste d'origine ou dans un poste équivalent si le poste d'origine a été pourvu ou s'il n'existe plus, et retrouve ses conditions contractuelles antérieures à la promotion (emploi, statut, groupe, position, rémunération, ancienneté, etc.). »

Article 8

Modification de l'article 2.6.2.3 « part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs »

Est inséré après le dernier alinéa de l'article 2.6.2.3 « Part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs » un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les représentants du personnel, les délégués et représentants syndicaux exerçant leurs fonctions représentatives dans un CLCC ainsi que les salariés des CLCC exerçant un mandat syndical national ou des fonctions de représentation syndicale dans des organismes extérieurs bénéficient, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, d'une PVA au moins égale à la moyenne du taux de la PVA perçue chaque année par les salariés relevant dans leur centre de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, à la moyenne du taux de la PVA perçue dans le centre. »

Article 9

Rémunération. – Dispositions communes

Article 9.1

Modification de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel »

Le 2^e alinéa de l'article 2.8.2.3 « Travail à temps partiel » est désormais rédigé comme suit :

« Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel. »

Article 9.2

Modification de l'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié »

L'article 2.8.4 « Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié » est supprimé.

Article 10

Formation professionnelle continue et gestion des compétences dans le parcours professionnel

Est inséré après l'article 2.9.2.2, un article 2.9.2.3 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois », rédigé de la manière suivante :

« En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires des emplois, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires. »

L'article 2.9.2.3 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.9.2.4.

Article 11

Développement professionnel des praticiens

Article 11.1

Modification de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle »

Le 4^e alinéa de l'article 2.10.2 « Congé pour formation individuelle » est désormais rédigé comme suit :

« Le congé pour formation individuelle est subordonné à une durée d'activité professionnelle de 6 ans et à une ancienneté dans le centre de 36 mois consécutifs. Ces conditions peuvent être revues plus favorablement par les centres. »

Article 11.2

Insertion d'un article 2.10.4 « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires »

Est inséré après l'article 2.10.3, un article 2.10.4 intitulé « Formation en cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires », rédigé de la manière suivante :

« En cas de mutations technologiques ou d'évolutions réglementaires, les centres mettent tout en œuvre pour former ou faciliter l'acquisition d'une qualification par les salariés concernés par ces nouvelles technologies ou exigences réglementaires. »

L'article 2.10.4 intitulé « Correction de l'insuffisance professionnelle » est renuméroté 2.10.5.

Article 12

Congés. – Jours fériés. – Absences pour événements familiaux

Article 12.1

Modification de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs »

La 2^e puce de l'article 2.11.1.5 « Ordre des départs » est désormais rédigée comme suit :

« – de la période de congé annuel du conjoint ou du partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement ; »

Article 12.2

Modification de l'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM »

L'article 2.11.1.7 « Personnel originaire des DOM-TOM » désormais intitulé « Personnel originaire des DROM-COM » est rédigé comme suit :

« Le personnel originaire des DROM-COM ou dont le conjoint, le partenaire lié avec lui par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement est originaire des DROM-COM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur 2 années. »

Article 12.3

Modification de l'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés »

L'article 2.11.1.8 « Droits à congés simultanés » est désormais rédigé comme suit :

« Tous les conjoints, les partenaires liés par un Pacs ou avec lequel il vit maritalement travaillant dans le même centre ont droit à un congé simultané. »

Article 12.4

Insertion de l'article 2.11.5 « Don de jours de repos »

Après l'article 2.11.4 « Absences pour événements familiaux », il est inséré un article 2.11.5 intitulé « Don de jours de repos » rédigé comme suit :

« 2.11.5. Don de jours de repos

Outre les dispositions légales relatives au don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade, les centres étendent le bénéfice du don de jours de repos au salarié qui assume la charge d'un conjoint, d'une personne avec laquelle il est pacsé ou avec laquelle il vit maritalement, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un accord d'entreprise définit les modalités du don de jours de repos. »

Article 12.5

Modification de l'article 2.11.5 « Compte épargne-temps »

L'article 2.11.5 « Compte épargne-temps » est désormais numéroté 2.11.6.

Article 13

Modification de l'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail »

L'article 2.12.3.2 « Incapacité temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Après 12 mois de travail effectif dans le centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié, reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, il est versé après 90 jours consécutifs d'arrêt de travail une indemnité journalière égale au moins à 80 % du salaire net moyen des 12 derniers mois, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. »

Article 14

Démission. – Licenciement. – Retraite

Article 14.1

Modification de l'article 3.1.1 « Circonstances et modalités »

L'article 3.1.1 « Circonstances et modalités » est désormais rédigé comme suit :

« La démission, la rupture conventionnelle homologuée, le licenciement, la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail à durée indéterminée.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent selon les modalités légales en vigueur. »

Article 14.2

Modification de l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine »

Est supprimée à l'article 3.1.2.1.4 « Délais et modalités de saisine » la dernière phrase du dernier alinéa : « Par dérogation à l'article 2.1.6.2 du titre 2, chapitre I^{er}, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours ».

Article 14.3

*Modification de l'article 3.1.2.3. « Dispositions communes
Licenciement pour motif économique »*

L'article 3.1.2.3 est désormais rédigé comme suit :

« Le licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, est mené dans le respect des dispositions légales applicables.

Dans l'hypothèse où il est proposé au salarié, dans le cadre de l'obligation de reclassement, un poste relevant d'une qualification inférieure, l'employeur lui assure, en cas d'acceptation du salarié de ce poste ou le cas échéant en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis applicable s'il avait été licencié ».

Article 14.4

Modification de l'article 3.1.3 « Préavis »

Le 3^e alinéa de l'article 3.1.3 « Préavis » est désormais rédigé comme suit :

« Le préavis réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés des positions 1 et 2 de moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés des positions 1 et 2 avec 2 ans d'ancienneté ou plus et pour les salariés des positions 3 et 4 ;
- 3 mois pour les salariés des positions 5 et 6 ;
- 6 mois pour les salariés de la position 7 ;
- 6 mois pour les salariés praticiens. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 14.5

Modification de l'article 3.1.6 « Départ en retraite »

L'article 3.1.6 « Départ en retraite » désormais intitulé « Départ et mise à la retraite » est rédigé comme suit :

« 3.1.6.1. Définition

Le salarié qui quitte le centre :

- soit de sa propre initiative ;

- soit dans le cadre des dispositifs légaux de départs anticipés ;
- soit du fait de l'employeur,

perçoit une indemnité de départ ou de mise à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées aux articles 3.1.6.2 et 3.1.6.3 ci-après, en fonction de la présence totale effectuée dans le centre ou les centres.

3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui quitte le centre de sa propre initiative perçoit une indemnité calculée sur la base de 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après 5 ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après 10 ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après 15 ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après 20 de travail effectif.

En cas d'alternance temps plein/temps partiel, cette indemnité est calculée selon les dispositions légales en vigueur.

3.1.6.3. Indemnité de mise à la retraite

Le salarié qui quitte le centre du fait de l'employeur perçoit :

- soit une indemnité de départ à la retraite équivalant à l'indemnité minimum légale de licenciement ;
- soit une indemnité de départ à la retraite dont le montant est calculé selon les modalités énoncées à l'article 3.1.6.2 ci-dessus, si elle lui est plus favorable. »

Article 14.6

Suppression de l'article 3.1.6.3 « Retraite progressive »

L'article 3.1.6.3 « Retraite progressive » est supprimé.

Article 15

Modification de l'article 4.2.4.5 « congé de formation économique, sociale et syndicale »

L'article 4.2.4.5 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est désormais rédigé comme suit :

« À chaque élection, les membres titulaires du comité d'entreprise et les représentants au personnel du CHSCT bénéficient d'un droit à stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette autorisation d'absence pour suivre une formation économique est prise sur le temps de travail et est rémunérée comme telle.

Les autres salariés peuvent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale dont la durée n'excède pas 12 jours par an. Cette durée peut être portée à 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pendant ce congé, le centre verse au salarié la rémunération prévue par le code du travail. »

Article 16

Dialogue social au niveau national

Article 16.1

Modification de l'article 4.3.1 « Préambule ».

Le 3^e alinéa de l'article 4.3.1 « Préambule » est désormais rédigé comme suit :

« Ainsi, la FNCLCC entend travailler avec les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part dans le cadre légal :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) ;

et dans des instances dépassant le cadre légal :

- comité social de concertation (CSC) ;
- comité national de la formation professionnelle (CNFP). »

Article 16.2

Modification de l'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation »

L'article 4.3.2 « Commission nationale paritaire de négociation » désormais intitulé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est rédigé comme suit :

« 4.3.2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.3.2.1. Missions

Conformément aux articles L. 2222-3, L. 2232-5-1 et L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a en charge des missions d'intérêt général, de négociation, d'interprétation et de conciliation.

4.3.2.2. Missions de négociations et d'intérêt général

4.3.2.2.1. Composition

La commission est constituée d'une part, de 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.2.2. Fonctionnement

4.3.2.2.2.1. Réunions

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par l'article L. 2222-3 du code du travail.

Au titre des autres négociations à mener et des missions d'intérêt général, elle se réunit autant que de besoin.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge de convoquer les représentants de la commission.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Il n'est pas rédigé de compte rendu des échanges. Chaque organisation reste libre de ses propos et du compte rendu qu'elle souhaite faire.

4.3.2.2.2.2. Ordre du jour

La FNCLCC établit l'ordre du jour en organisant les propositions formulées par les organisations syndicales de salariés et les directions de centre.

Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés adressent, au moins 3 semaines avant la date prévue pour la réunion, leurs propositions à la FNCLCC.

4.3.2.2.2.3. Autorisation d'absence

Les représentants des organisations syndicales de salariés régulièrement convoqués pour la commission bénéficient d'autorisation d'absence pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de diminution de la rémunération du représentant.

4.3.2.2.2.4. Frais de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives et négociatrices

La FNCLCC prend à sa charge, de façon forfaitaire, les frais de documentation, de recherche et de secrétariat de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et négociatrices de la présente convention collective. Cette indemnité annuelle forfaitaire d'un montant de 644 MG (minimum garanti) fait l'objet de 2 versements effectués par la FNCLCC à la fin de chaque semestre.

4.3.2.2.2.5. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.3. Missions d'interprétation et de conciliation

4.3.2.3.1. Rôle

La commission a pour rôle de :

- interpréter la présente convention collective ainsi que les accords collectifs nationaux en cas de litige sur le sens à leur donner ;
- tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective ou un accord collectif national, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci.

4.3.2.3.2. Composition

4.3.2.3.2.1. Interprétation ou conciliation sur la convention collective ou ses avenants

Pour traiter de la convention collective et de ses avenants, la commission est constituée d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.3.2.2. Interprétation ou conciliation sur un accord collectif national

Pour traiter des accords collectifs nationaux n'ayant pas le caractère d'avenants à la convention collective, la commission est constituée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche signataire ou adhérente de l'accord à examiner et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants de la FNCLCC.

4.3.2.3.2.3. Dispositions communes

Un représentant du collègue salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son centre est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer par un représentant d'un autre centre.

Chaque organisation syndicale de salariés ainsi que la FNCLCC peut se faire assister par un conseiller technique librement choisi, en sus de leurs représentants.

4.3.2.3.3. Fonctionnement

4.3.2.3.3.1. Saisine

La commission est saisie par lettre RAR :

- en cas de difficultés d'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à la convention collective, soit par la FNCLCC ou l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes à un accord collectif national, selon le texte à traiter par la commission ;
- en cas de différend collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective ou d'un accord collectif national : par l'une ou l'autre des parties au conflit, sous réserve que le différend n'ait pas trouvé de solution dans le centre et que les parties soient l'une et l'autre d'accord pour le lui soumettre.

Cette commission est, en revanche, incompétente quand sa saisine intervient concomitamment ou postérieurement à l'ouverture de tout contentieux judiciaire individuel ou collectif.

La lettre de demande d'interprétation ou de conciliation doit être accompagnée d'un rapport écrit à la commission, afin de permettre une information préalable de ses membres sur la ou les questions qui lui sont soumises.

La commission peut également être saisie, dans les conditions fixées par la loi, par toute Juridiction de l'ordre judiciaire français.

4.3.2.3.3.2. Réunions

La commission se réunit dans les 30 jours à réception de la demande.

Les réunions se tiennent au lieu choisi par la FNCLCC qui se charge d'en établir l'ordre du jour, de convoquer les représentants de la commission et d'en assurer le secrétariat.

La présidence de la commission est assurée par le président de la FNCLCC ou par son mandataire dûment désigné.

Ses délibérations font l'objet d'un procès-verbal établi et approuvé en séance par les délégués présents et précisant la nature de la délibération. Le procès-verbal est établi pour chacune des parties. Il fait l'objet d'une diffusion dans les centres par voie d'affichage.

Les avis rendus en interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif national ont la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, sous réserve que les 3 conditions ci-après se trouvent réunies :

- il en soit fait mention expresse dans les avis considérés ;
- ces avis sont adoptés à l'unanimité des parties représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention collective ou de l'accord collectif national ;
- ils n'introduisent pas de dispositions nouvelles à la convention collective, ni à ses annexes ni à l'accord collectif national, ni en retranchent.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus sont annexés et font l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Ils sont opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière et prennent effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Dans le cadre d'un différend collectif ou individuel, la commission entend les parties séparément ou contradictoirement.

Elle formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission. Cet accord s'impose aux parties.

Si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

4.3.2.3.4. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge par la FNCLCC en fonction de ses dispositions propres.

4.3.2.4. Transmission des conventions et accords d'entreprise des centres à la CPPNI

Conformément aux articles L. 2232-9 et D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres doivent être transmis à la présente CPPNI.

La transmission concerne les conventions et accords d'entreprise conclus par les centres à compter du 20 novembre 2016 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016) comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés, au compte épargne-temps.

Une fois les formalités de dépôt et de publicité de ces conventions et accords d'entreprise effectuées, la partie la plus diligente se charge de la transmission en adressant ces conventions et accords d'entreprise, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse postale de la CPPNI : CPPNI – FNCLCC, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris Cedex 13, ou à son adresse électronique : cppni@unicancer.fr. La commission en accuse réception.

La partie la plus diligente informe par ailleurs l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le centre de cette transmission. »

Article 16.3

Suppression de l'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation »

L'article 4.3.3 « Commission nationale paritaire d'interprétation » est supprimé.

Les articles actuels 4.3.4, 4.3.5 et 4.3.6 sont respectivement renumérotés 4.3.3, 4.3.4 et 4.3.5.

Article 16.4

Modification de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » (comité social de concertation)

Le 2^e alinéa de l'article 4.3.5.3 « Fonctionnement » est désormais rédigé comme suit :

« Un bureau composé d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente et les membres permanents de la fédération patronale se réunit préalablement à toute convocation afin d'étudier l'ordre du jour et préparer la réunion. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 17

Modification de syntagmes ⁽¹⁾ dans plusieurs dispositions de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Article 17.1

Modifications du syntagme « Commission médicale élue »

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Commission médicale élue » par « commission médicale d'établissement » aux articles actuels 1.2.2.1, 1.2.2.3, 1.2.2.4, 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.10.2 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

(1) Unité syntaxique intermédiaire entre le mot et la phrase.

Article 17.2

Modifications du syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation »

Les parties conviennent de remplacer le syntagme « Agence régionale de l'hospitalisation » par « Agence régionale de santé » à l'article actuel 2.7.1 de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 18

Recodification et renumérotation de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999

Les parties conviennent de procéder à la recodification des articles du code du travail visés dans la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

La convention collective nationale des CLCC sera par ailleurs renumérotée si nécessaire, pour tenir compte des modifications apportées par le présent avenant.

Article 19

Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 20

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 et non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires du présent avenant.

Article 21

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Article 22

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 10 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)