

**Avenant n° 2000-01 du 30 mai 2000**  
relatif à la situation sociale des praticiens des CLCC

NOR : ASET2351052M

IDCC : 2046

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNCLCC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

#### **1.1.1. Entreprises concernées**

La présente convention conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle, sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, spécifiquement mentionnés ci-après, exerçant dans l'un des centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L. 312 et suivants du code de la santé publique ainsi qu'à l'Institut Curie et à la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

#### **1.1.2. Dénomination**

Les entreprises citées à l'article 1.1.1 seront dénommées « le(s) centre(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

#### **1.1.3. Personnels concernés et principes d'exercice**

##### **1.1.3.1. Personnels concernés**

La convention collective s'applique aux praticiens de centre, à temps plein et à temps partiel, possédant le diplôme de docteur en médecine ou en chirurgie dentaire ou en pharmacie justifié par leur activité et n'exerçant aucune activité libérale rémunérée à l'acte dans le centre.

Sont concernés :

- les praticiens spécialistes des CLCC ;
- les praticiens de CLCC ;
- les praticiens assistants spécialistes de CLCC ;
- les praticiens assistants de CLCC.

Les professeurs d'université (PU)-Praticiens hospitaliers (PH) et les maîtres de conférence d'université (MCU)-Praticiens hospitaliers (PH) exerçant dans un CLCC relèvent de la présente convention collective pour leur seule activité hospitalière et pour toutes dispositions non contraires à leur statut. Ils n'ont aucune activité libérale dans et en dehors du centre, payée à l'acte.

Les personnels cités ci-dessus seront dénommés « le(s) praticien(s) » pour l'ensemble de la convention collective.

### 1.1.3.2. Principes d'exercice

Les praticiens spécialistes des CLCC, à temps plein ou à temps partiel, et les praticiens de CLCC à temps plein, renoncent à tout exercice libéral rémunéré à l'acte, aussi bien dans le centre de lutte contre le cancer que hors du centre. Ce renoncement conditionne leur nomination et leur recrutement.

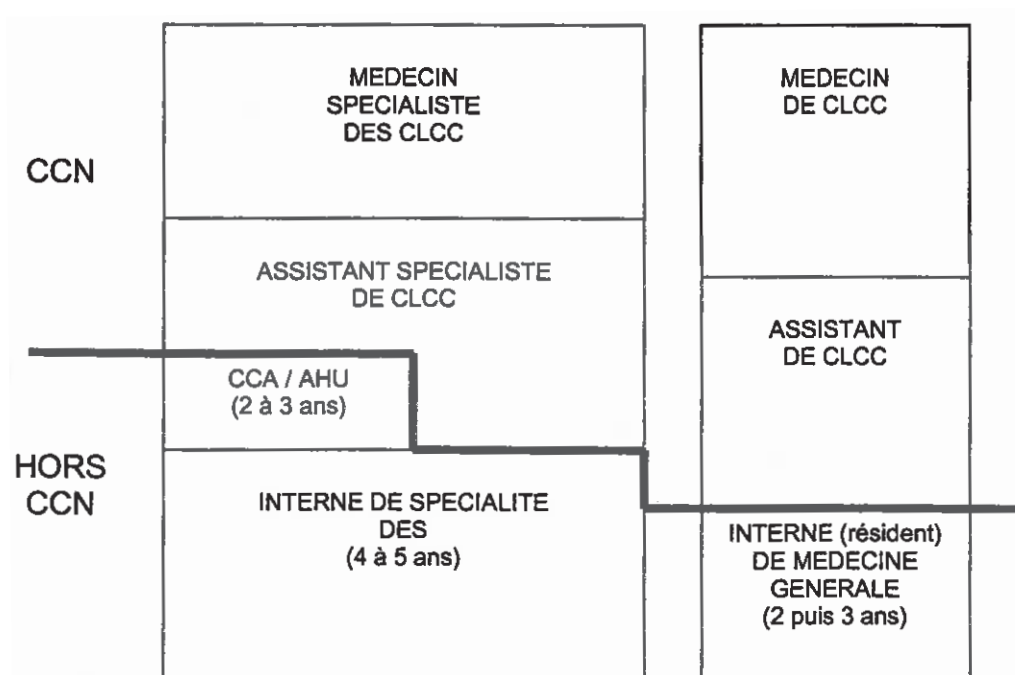
Cette modalité d'exercice est dénommée : exercice exclusif.

### 1.1.3.3. Personnels hors champ

Sont, notamment, hors champ :

- les assistants de sciences médicales (chef de clinique et assistants hospitalo-universitaires – CCA/AHU) ;
- les internes de spécialité et de médecine générale ;
- les vacataires qui sont rémunérés en honoraires.

### 1.1.4. Praticiens médecins concernés par la convention collective



### 1.1.5. Praticiens pharmaciens concernés par la convention collective

CCN	PHARMACIEN SPECIALISTE DES CLCC	PHARMACIEN DE CLCC
	ASSISTANT SPECIALISTE DE CLCC	
HORS CCN	INTERNE EN PHARMACIE (4 ans)	ASSISTANT DE CLCC

### 1.1.6. Praticiens odontologistes concernés par la convention collective

CCN	ODONTOLOGISTE SPECIALISTE DES CLCC	ODONTOLOGISTE DE CLCC
	ASSISTANT SPECIALISTE DE CLCC	
HORS CCN	INTERNE EN ODONTOLOGIE (3 ans)	ASSISTANT DE CLCC

## Chapitre 2 Missions. Fonctions

### 1.2.1. Missions

#### 1.2.1.1. Cadre général

Tous les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer, quel que soit leur emploi et leur mode d'exercice, temps plein ou temps partiel, ont pour obligation de s'acquitter des missions de service public auxquelles les centres participent de par leur statut. Sont en particulier visées dans ce cadre général : l'égalité des soins, l'accessibilité aux soins, la réponse à

l'urgence et ses conséquences : gardes et astreintes. Les missions citées ne sont pas exhaustives, mais elles sont essentielles. Nul ne peut s'y soustraire.

Tous les praticiens de centre ont également vocation, outre la mission primordiale de soins, à participer aux missions :

- d'enseignement ;
- de recherche clinique, de transfert ou fondamentale ;
- de santé publique (notamment épidémiologie, prévention, dépistage, réseaux...).

Aucun praticien de centre n'est tenu de prendre en charge simultanément l'ensemble de ces missions. En revanche, il ne peut pas refuser d'assumer l'une d'entre elles si son responsable hiérarchique le lui demande dans le cadre du projet d'établissement ou de son service et, si ses compétences dans le domaine sont reconnues.

En plus des missions spécifiques de service public, qui sont en cohérence avec la définition des missions des centres de lutte contre le cancer issues de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> octobre 1945, les praticiens s'inscrivent dans la démarche de qualité et d'évaluation médicale. À ce titre, notamment, ils participent personnellement aux obligations nées de l'ordonnance du 24 avril 1996 concernant l'accréditation, qu'il s'agisse de l'accréditation du centre en tant qu'établissement de soins ou de l'accréditation du réseau auquel participe le centre.

### **1.2.1.2. Les soins**

Les soins aux malades sont la vocation première des centres de lutte contre le cancer.

Par conséquent, le patient, dans sa globalité en tant que personne, et en tant que malade atteint d'une maladie particulière, est au cœur des préoccupations des centres de lutte contre le cancer et de l'ensemble de leur personnel.

Les praticiens exerçant dans un centre de lutte contre le cancer doivent considérer le patient comme un acteur à part entière de la prise en charge de sa maladie.

#### **1.2.1.2.1. Prise en charge globale**

La mission de soins des praticiens de centre se caractérise par une prise en charge globale du patient, intégrant toutes les phases de la maladie : diagnostic, traitement, surveillance, et, s'il y a lieu, soins palliatifs.

#### **1.2.1.2.2. Continuité**

Dans le cadre de cette prise en charge, les praticiens de centre ont une mission de continuité des soins, y compris en dehors de l'établissement si l'établissement est organisé ainsi, en particulier pour ce qui concerne l'hospitalisation à domicile. Dans ce cadre également, ils sont tenus d'informer, et si nécessaire de guider le médecin généraliste désigné par le malade.

#### **1.2.1.2.3. Pluridisciplinarité**

La pluridisciplinarité est une règle fondamentale et incontournable de la pratique cancérologique au sein des centres de lutte contre le cancer. Elle implique la mise en œuvre de réflexions et d'échanges collectifs et multidisciplinaires dans une perspective thérapeutique. Chaque praticien de centre est tenu de la pratiquer. Il appartient à chaque direction de mettre en place l'organisation la plus adaptée à son exercice.

#### **1.2.1.2.4. Bonnes pratiques cliniques**

Les praticiens de centre contribuent à élaborer des recommandations pour la bonne pratique clinique et tiennent compte de ces bonnes pratiques cliniques en cancérologie, définies notamment dans les standards, options, recommandations de la Fédération nationale des centres de

lutte contre le cancer. Ils participent également à leur diffusion, en particulier au sein des réseaux auxquels appartient le centre.

#### **1.2.1.2.5. Droits du patient**

Les praticiens exerçant dans les centres de lutte contre le cancer s'engagent, individuellement et collectivement, non seulement à respecter les obligations légales concernant notamment le respect et l'intégrité de la personne, la confidentialité, l'information et le consentement éclairé, mais encore à promouvoir la participation active du patient, et de sa famille si nécessaire, aux choix et stratégies thérapeutiques qui le concernent et l'engagent.

Les objectifs sont concrets et visent explicitement à permettre au patient de disposer directement des informations nécessaires, fiables et validées, compréhensibles et utiles à sa prise de décision et au suivi optimum de son traitement.

Les progrès nécessaires dans ce domaine ne pouvant se satisfaire de déclaration d'intention, il leur appartient d'informer le patient et de discuter avec lui de l'application des recommandations de la FNCLCC concernant les études cliniques et thérapeutiques (charte du BECT et suivi de ses engagements) ainsi que de la mise en œuvre des standards, options et recommandations élaborés au titre de SOR-savoir-patients et des autres démarches qualité en relation avec sa situation.

#### **1.2.1.3. La recherche**

Les praticiens de centre participent au développement et à l'évaluation des innovations diagnostiques et thérapeutiques. Dans ce cadre, ils prennent part à la recherche et notamment aux essais de recherche clinique dont le centre est investigateur. À ce titre, ils se font évaluer régulièrement par des pairs, notamment extérieurs, selon des méthodes scientifiques qu'ils définissent eux-mêmes collégialement.

#### **1.2.1.4. L'enseignement**

Tous les praticiens de centre ont vocation à participer à l'enseignement de la cancérologie à l'intérieur ou à l'extérieur de leur centre. Ils sont responsables de la qualité de cet enseignement qui sera évalué.

#### **1.2.1.5. La prévention et le dépistage**

De par la mission de santé publique des centres de lutte contre le cancer, les praticiens de centre ont aussi une mission de participation à la prévention et au dépistage du cancer.

Dans le domaine de la prévention, ils participent à des actions vis-à-vis des déterminants identifiés et peuvent être amenés à mobiliser d'autres acteurs potentiels tels que les enseignants, les industriels, les médias et des médecins d'autres institutions et spécialités.

Dans le domaine du dépistage, ils coordonnent ou réalisent des actions pour ce qui concerne, notamment, les localisations reconnues utiles en termes de santé publique ou nécessitant des études pour préciser les modalités optimales d'application.

#### **1.2.1.6. Une mission de référent en cancérologie au titre de l'intérêt général**

Les praticiens de centre se doivent, de par leur facilité d'expertise mutualisée, d'être des référents régionaux en cancérologie. Dans le cadre des réseaux, ils participent à la diffusion des innovations thérapeutiques et sont amenés à apporter un soutien à leurs confrères d'autres établissements et/ou d'exercice libéral, dans la prise en charge des patients aux différentes phases de la maladie (diagnostic, traitement, surveillance).

Les praticiens de centre peuvent être appelés à exercer une partie de leur activité de façon exceptionnelle ou de façon permanente dans les établissements du réseau dont le centre fait

partie ou dans ceux ayant signé une convention avec le centre. Si cette assignation multiple est permanente, elle doit être précisée dans le contrat de travail.

## **1.2.2. Fonctions**

### **1.2.2.1. Définition**

Chaque praticien de centre doit exercer son activité en cohérence avec le projet d'établissement de son centre et le projet de son service. Le contenu de cette activité est discuté lors de l'entretien collectif ou individuel.

La fonction correspond à une responsabilité d'ordre hiérarchique, administrative ou liée à la conduite d'un projet particulier.

Chaque praticien de centre doit connaître la nature de sa fonction, qu'il s'agisse de soins, d'enseignement, de recherche, de santé publique ou de management. Cette fonction est décrite dans une fiche de fonction établie par la direction du centre et communiquée au praticien lors de son recrutement. Pour les praticiens en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord, leur fiche de fonction sera établie au plus tard dans les 6 mois qui suivent.

La fonction n'est en aucun cas directement liée à un titre ou à l'ancienneté sauf dispositions réglementaires contraires.

Chaque fonction s'inscrit dans un organigramme praticiens du centre, validé et actualisé par le conseil d'administration sur présentation du directeur du centre, après avis du comité technique.

### **1.2.2.2. Modalités de prise de fonction**

La prise de fonction fait l'objet d'un accord écrit entre le praticien concerné et la direction du centre, précisant, au minimum, les objectifs, les contraintes, les moyens mis à disposition et les contreparties éventuelles liées à cette fonction ainsi que la place de cette fonction dans l'organigramme. La fiche de fonction devra être communiquée au supérieur hiérarchique et validée par celui-ci.

### **1.2.2.3. Mode d'accès et caractère temporaire de la fonction**

La fonction de directeur est réglementée par les textes en vigueur.

Les autres fonctions ont une durée limitée qu'il convient à chaque direction de déterminer, éventuellement renouvelable après entretien et bilan entre le supérieur hiérarchique et le praticien.

Les modalités pour accéder à la fonction, pour la renouveler et pour en sortir doivent être clairement déterminées. Elles doivent être approuvées par le conseil d'administration du centre, après avis conforme du comité technique.

### **1.2.2.4. Indemnités de fonction**

Les indemnités et/ou avantages liés à la fonction font l'objet d'une détermination préalable avec les praticiens concernés.

Lorsque ces indemnités sont monétaires, elles sont votées par le conseil d'administration du centre, sur présentation du directeur et après avis conforme du comité technique. Elles ne sont pas cumulables. Elles ne peuvent pas dépasser, par an, 5 % de la rémunération brute annuelle. Ces indemnités bénéficient des augmentations générales.

## **Chapitre 3 Durée. Révision. Dénonciation**

### **1.3.1. Durée**

La présente convention collective est conclue pour la durée d'un an à partir de la date de sa mise en œuvre. Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-après.

### **1.3.2. Révision**

Toute demande de révision formulée par l'une des parties signataires ou adhérentes 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 parties signataires ou adhérentes de la convention.

Dans les trois 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 restera en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

À défaut d'accord dans les six mois suivant le début de la négociation, l'ancien texte continuera de s'appliquer.

Tout texte révisé devra faire l'objet d'un agrément dans les conditions fixées à l'article 16 de la loi n° 75-535 et de ses décrets.

### **1.3.3. Dénonciation**

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes.

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.

Dans le cas où un nouveau texte ne serait pas conclu, le texte antérieur continuera à produire effet pendant la durée prévue par le code du travail.

## **Chapitre 4 Accords antérieurs**

### **1.4.1. Avantages acquis**

Les dispositions du présent accord s'appliquent immédiatement à compter de la date de mise en œuvre à tous les contrats individuels de travail en cours d'exécution ou à venir.

Toutefois, sa mise en œuvre ne peut en aucun cas être cause de réduction des avantages individuels acquis figurant au contrat de travail ou avantages collectifs dont bénéficient les salariés entrant dans son champ d'application, acquis antérieurement à sa date de signature au niveau des différents centres et résultant d'accords d'établissement.

Il est précisé que :

- les conditions d'application et de durée de ces avantages au sein des établissements ne sont pas modifiées par la présente convention ;

- les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux qui auraient été accordés, pour le même objet ou la même cause, dans l'un des établissements relevant de la présente convention, quelle qu'en soit leur source.

Les dispositions de la présente convention se substituent de plein droit aux avantages correspondants des accords particuliers intervenus dans les établissements, chaque fois que ceux-ci sont moins avantageux pour les salariés.

#### **1.4.2. Mise en vigueur**

La présente convention fait l'objet d'une demande d'agrément à la diligence de la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer.

Cet agrément conditionne la mise en vigueur de la convention collective.

En cas d'agrément favorable, la présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

#### **1.4.3. Dépôt**

La convention collective est déposée, comme les avenants, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail du lieu où elle a été conclue.

Un exemplaire est, entre autres, adressé au greffe du conseil des prud'hommes.

#### **1.4.4. Publicité**

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

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

Chaque employeur doit informer annuellement les délégués syndicaux, le comité d'entreprise et les délégués du personnel des modifications apportées à la convention collective.

## **Titre 2 Vie du contrat de travail**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Recrutement**

#### **2.1.1. Recrutement des praticiens spécialistes des CLCC**

Le titre de praticien spécialiste des CLCC est reconnu dans l'ensemble des centres. Il n'y a pas lieu de se représenter à un nouveau concours en cas de mobilité intercentres.

##### **2.1.1.1. Recrutement des médecins spécialistes des CLCC**

Les médecins spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires définies dans l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux centres de lutte contre le cancer, qui doivent être respectées. La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Dans l'étude des titres et travaux des candidats au concours de médecin spécialiste des CLCC, il sera particulièrement tenu compte :

- pour les candidats dans une spécialité oncologique :
- du titre d'ancien chef de clinique-assistant des hôpitaux ou d'ancien assistant hospitalo-universitaire ou d'ancien « résident des CLCC », et en particulier du DESC de cancérologie ;



- d'un DEA ou d'une justification d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger ;
- pour les candidats dans une autre spécialité : d'une formation complémentaire adaptée.

#### **2.1.1.2. Recrutement des pharmaciens spécialistes des CLCC**

Les pharmaciens spécialistes des CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989, qui doivent être respectées.

La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les pharmaciens spécialistes des CLCC doivent posséder le titre d'ancien interne en pharmacie.

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

#### **2.1.1.3. Recrutement des odontologistes spécialistes des CLCC**

Les odontologistes spécialistes des CLCC sont recrutés par concours par analogie avec les dispositions réglementaires de l'arrêté du 5 juin 1989.

La nomination intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de notification de réussite au concours. Le directeur procède au recrutement définitif après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les odontologistes spécialistes des CLCC doivent posséder le titre d'ancien interne en odontologie.

Il sera particulièrement tenu compte d'un DEA ou d'une formation adaptée de 6 mois à l'étranger.

### **2.1.2. Recrutement des praticiens de CLCC**

Le recrutement des praticiens de CLCC est réservé à des praticiens qui ne présentent pas les conditions requises au concours décrites dans l'article 2.1.1 ci-dessus.

#### **2.1.2.1. Recrutement des médecins de CLCC**

Les médecins de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au poste de médecin de CLCC doivent posséder :

- un diplôme de docteur en médecine reconnu en France ; et
- une formation complémentaire dans le domaine pour lequel ils sont recrutés.

#### **2.1.2.2. Recrutement des pharmaciens de CLCC**

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés par concours selon les dispositions réglementaires de l'arrêté de 1989.

Les pharmaciens de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au concours doivent posséder un diplôme d'État de docteur en pharmacie reconnu en France ou le diplôme français de pharmacien.

### **2.1.2.3. Recrutement des odontologistes de CLCC**

Les odontologistes de CLCC sont recrutés après une période probatoire de six mois, renouvelable une fois, sur avis conforme du conseil d'administration, après consultation du comité technique médical.

Les candidats au poste d'odontologiste de CLCC doivent posséder un diplôme d'État de docteur en odontologie reconnu en France.

### **2.1.3. Recrutement des praticiens assistants spécialistes de CLCC**

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants spécialistes de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du conseil d'administration, sur proposition du directeur, après avis du comité technique médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant spécialiste de CLCC doivent :

- être titulaire du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France ; et
- être ancien interne de spécialité ou ancien interne en pharmacie ou ancien interne en odontologie.

Les praticiens inscrits à un DESC peuvent prétendre, après 2 années, au titre d'ancien résident des CLCC.

### **2.1.4. Recrutement des praticiens assistants de CLCC**

Les praticiens médecins, pharmaciens, odontologistes, assistants de CLCC sont recrutés par contrats à durée déterminée pour un maximum de 4 ans, par décision du conseil d'administration sur proposition du directeur, après avis du comité technique médical.

Les candidats à un poste de praticien assistant de CLCC doivent être titulaires du diplôme de docteur en médecine ou en pharmacie ou en odontologie reconnu en France.

### **2.1.5. Organisation des concours**

#### **2.1.5.1. Ouverture d'un concours**

Un concours en vue du recrutement d'un praticien spécialiste (médecin, pharmacien, odontologiste) des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC doit être ouvert dans les trois mois qui suivent la déclaration de création ou de vacance du poste par le conseil d'administration du centre.

#### **2.1.5.2. Modalités des concours**

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un médecin spécialiste des CLCC sont définies par le titre II et l'annexe I de l'arrêté du 5 juin 1989 relatif aux centres de lutte contre le cancer.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un pharmacien spécialiste des CLCC ou d'un pharmacien de CLCC sont identiques. Elles sont définies par le titre III et l'annexe II de l'arrêté du 5 juin 1989. Seules les conditions requises, définies aux paragraphes 2.1.1.2 et 2.1.2.2 de la présente convention, diffèrent.

Les modalités de concours en vue du recrutement d'un odontologiste spécialiste des CLCC sont définies par analogie avec celles prévues dans l'arrêté du 5 juin 1989, titre II, pour les biologistes pharmaciens en remplaçant « biologiste » par « odontologiste ».

## **Chapitre 2 Formalités d'embauche**

### **2.2.1. Embauche**

Toute embauche fait l'objet d'une déclaration préalable selon les dispositions légales en vigueur.

Toute embauche, quel que soit le type de contrat, est concrétisée par un document rédigé par le centre et contresigné par le salarié. Ce document est remis à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant l'entrée en fonction.

L'embauche ne deviendra effective qu'après la déclaration d'aptitude donnée par le médecin du travail.

Pour les emplois réglementés, le salarié doit obligatoirement fournir une copie certifiée conforme de son ou ses diplômes ainsi que le numéro d'inscription ou d'agrément à un registre ou un ordre, lorsqu'il est requis.

#### **2.2.1.1. Contrat de travail**

Pour les personnels en poste au moment de la mise en œuvre de la convention collective un effort d'harmonisation est nécessaire. Pour ce faire chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail visant l'intégralité des dispositions de cette dernière.

Concernant les PU-PH et MCU-PH, le contrat de travail fait référence à l'avenant à la convention d'association liant les trois établissements concernés : CHU, CLCC et faculté de médecine.

#### **2.2.1.2. Type de contrat**

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 2.2.1.3 du présent chapitre.

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont notamment les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

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.

Par dérogation aux dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-1-2 du code du travail, les centres peuvent recruter des praticiens par contrat à durée déterminée pour une période égale au plus à quatre ans.

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.

#### **2.2.1.3. Clauses du contrat de travail**

Le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat ;
- la date d'embauche ;
- l'emploi occupé ;
- le lieu de travail principal et éventuellement secondaire, ainsi que les déplacements ;
- la durée du travail ;

- la référence de la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d’essai ;
- le montant de la rémunération et tous les autres éléments éventuels de rémunération ;
- l’éventuelle participation à un service de gardes et d’astreintes ;
- 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 éditée par la FNCLCC ;
- le règlement intérieur du centre ;
- sa fiche de fonction et son positionnement dans l’organigramme du centre ;
- une information sur les organismes de retraite et de prévoyance auxquels adhère le centre.

## **2.2.2. Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnes**

Dans le cas de la mise en œuvre de dispositions législatives ou réglementaires incitant à l’emploi de certaines catégories de personnes, les organisations syndicales signataires ou adhérentes devront déterminer les dispositions d’embauche et de rémunération.

Celles-ci pourront déroger aux dispositions permanentes de la convention collective.

## **2.2.3. Modification du contrat de travail**

### **2.2.3.1. Avenant**

Toute modification d’éléments essentiels régissant les rapports entre le salarié et le centre devra faire l’objet d’une proposition préalable, d’un entretien avec le salarié et d’un avenant au contrat initial soumis à l’approbation de celui-ci, sauf en cas de mesure disciplinaire pour laquelle une procédure spécifique est applicable.

### **2.2.3.2. Modification de la situation personnelle**

Tout changement concernant l’état civil, le domicile ou la situation personnelle du salarié doit être signalé au service du personnel du centre dans les plus brefs délais par le salarié.

## **2.2.4. Détachement**

Dans le cas où des circonstances particulières ont conduit à mettre des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, territoriale ou d’État en position de détachement sans solde de longue durée dans les centres, ces derniers pourront être nommés à un emploi permanent pour la durée de leur détachement dans les conditions prévues dans leur statut.

## **2.2.5. Règlement intérieur**

### **2.2.5.1. Définition**

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l’employeur. Chaque centre devra disposer d’un règlement intérieur comportant, notamment, les dispositions ci-dessous dans l’année de mise en vigueur de la présente convention collective.

Dans tous les cas, y compris en cas de modification ou de refonte, l’avis des représentants du personnel (comité d’entreprise et CHSCT) sera demandé avant envoi à l’inspecteur du travail.

### **2.2.5.2. Dispositions obligatoires**

Le règlement intérieur comportera les dispositions concernant :

- les mesures d’application de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité et notamment les conditions de port des appareils ou dispositifs de protection individuelle qui sont

- mis à la disposition des salariés par le centre lorsqu'ils exécutent des travaux pour lesquels le port de ces dispositifs a été rendu obligatoire par la réglementation ou par le centre ;
- les règles permanentes et générales de discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions comporteront, *a minima* et dans l'ordre croissant :
    - avertissement ;
    - mise à pied ;
    - rétrogradation-mutation ;
    - licenciement.

Néanmoins, les parties entendent limiter la mise à pied à cinq jours ouvrés.

## **Chapitre 3 Période d'essai**

### **2.3.1. Définition de la période d'essai**

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans le centre. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de la période d'essai, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

### **2.3.2. Durée de la période d'essai**

Pour tenir compte de la grande technicité déployée par les personnels assujettis à la présente convention collective la période est fixée à 6 mois éventuellement renouvelable.

### **2.3.3. Renouvellement de la période d'essai**

La période d'essai peut être renouvelée, avec l'accord des parties, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. L'accord doit être constaté entre les parties par écrit avant le terme initial.

### **2.3.4. Rupture de la période d'essai**

Pendant la période d'essai, si l'une des parties souhaite y mettre un terme, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, le contrat prend alors fin sans préavis.

Cependant lorsque la période d'essai est renouvelée, et quelle qu'en soit la durée, un préavis réciproque d'un mois est instauré pendant la seconde période.

## **Chapitre 4 Suspension du contrat de travail**

### **2.4.1. Dispositions générales**

#### **2.4.1.1. Définition de la suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail est suspendu lorsque le salarié n'exerce pas effectivement ses fonctions sans que son contrat de travail soit toutefois rompu.

La suspension du contrat de travail peut être consécutive aux dispositions définies dans le code du travail et notamment à :

- la maladie ou l'accident ;
- la grossesse, la maternité et l'adoption ;
- l'absence pour événements familiaux.

#### **2.4.1.2. Garanties du salarié**

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles de ce chapitre entraîne la suspension de son contrat de travail.

### **2.4.2. Incidence de certaines absences sur le contrat de travail**

#### **2.4.2.1. Activité syndicale et formation professionnelle**

Ce chapitre ne concerne pas les absences pour activité syndicale et formation professionnelle.

#### **2.4.2.2. Maladie non professionnelle ou accident de trajet**

Les absences des salariés ayant pour origine la maladie non professionnelle ou l'accident de trajet, justifiées par certificat médical et notifiées à l'employeur dans les conditions prévues à l'article 2.9.1.1, ne constituent pas en elles-mêmes un motif de rupture du contrat de travail, mais suspendent ce dernier.

Toutefois, l'employeur est fondé à rompre le contrat de travail du salarié, dans le respect des règles légales de procédure et de jurisprudence, pour un motif étranger à l'état de santé du salarié dans les hypothèses suivantes :

- absences répétées, quelle qu'en soit la durée, désorganisant le service ou le centre ;
- absence ininterrompue pour maladie ou accident de trajet, supérieure à 9 mois, nécessitant le remplacement définitif pour les besoins du service.

Dans le cas d'une rupture du contrat de travail dans les hypothèses ci-dessus, les indemnités conventionnelles résultant de l'article 3.1.5.2 sont versées à l'intéressé.

#### **2.4.2.3. Maternité**

Les salariées dont le temps de travail est supérieur à quatre heures par jour, à partir du premier jour du troisième mois de la grossesse médicalement constatée, bénéficient d'une réduction d'une heure de travail par jour sans possibilité de report et sans diminution de salaire.

#### **2.4.2.4. Adoption**

Sous réserve de durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur, le congé d'adoption est de trois mois.

Dans le cas où les deux parents adoptifs sont salariés d'un même centre, cette disposition n'est applicable qu'à l'un d'entre eux ou partageable selon les dispositions légales en vigueur.

#### **2.4.2.5. Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant**

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice ne soit subordonné à une condition d'effectif minimal.

Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, ou sous forme de travail à temps partiel.

La reprise de travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

À l'expiration du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

### **2.4.3. Autorisation d'absence pour événements familiaux**

Par événement familial, il y a lieu d'entendre événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.

Des autorisations d'absences exceptionnelles, sur justificatif, et prises au moment de l'événement, avec maintien du salaire, sont accordées aux salariés dans les circonstances suivantes :

#### **2.4.3.1. Mariage**

Mariage du salarié avant un an d'ancienneté : 4 jours ouvrables.

Mariage du salarié après un 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.

#### **2.4.3.2. Naissance**

Naissance d'un enfant du salarié : 4 jours ouvrables pour le père.

#### **2.4.3.3. Décès**

Décès du conjoint : 6 jours ouvrables.

Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables.

Décès du père, de la mère : 4 jours ouvrables.

Décès du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ouvrables.

Décès d'un autre ascendant : 2 jours ouvrables.

Décès d'un autre descendant : 2 jours ouvrables.

Décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables.

Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables.

#### **2.4.3.4. Absences liées aux charges de famille**

Le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'événement, d'autorisations d'absences rémunérées selon les conditions suivantes :

- six jours calendaires et par an en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de seize ans ;
- quatre jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans.

Un plafond est fixé à douze jours par famille et par an.

Quatre jours supplémentaires seront accordés, selon les mêmes conditions, en cas d'enfant handicapé, titulaire d'une carte d'invalidité de 80 %.

Un certificat médical devra être présenté au retour.

De plus, deux heures seront accordées pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, et sans limite d'âge pour les enfants handicapés.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, les autorisations ne se cumulent pas.

Des facilités supplémentaires et, notamment, des absences avec possibilités de récupération, seront accordées chaque fois que le salarié en fait la demande avec justification. Ces journées supplémentaires pourront être également décomptées du compte épargne temps.

#### **2.4.3.5. Activités extra-professionnelles**

Les centres accordent aux salariés, exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les autorisations d'absence prévues dans chaque cas dans les conditions et durées légales en vigueur.



Au-delà de ces dispositions, des aménagements peuvent être prévus afin de faciliter la mise en œuvre de ces activités.

## **Chapitre 5 Entretiens d'appréciation individuels et collectifs**

### **2.5.1. Définition et objectifs**

L'entretien individuel d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel le praticien et son supérieur hiérarchique font le bilan de l'année écoulée et fixent les objectifs professionnels de l'année à venir, ainsi que les critères d'appréciation de l'atteinte de ces objectifs.

L'entretien collectif d'appréciation est un échange préparé et formalisé selon une méthode donnée, au cours duquel sous la conduite du responsable hiérarchique de l'unité considérée (département, service...) les praticiens de cette unité font collectivement le bilan de l'année écoulée et fixent ensemble les objectifs de l'année à venir pour l'unité considérée, ainsi que les critères d'appréciation de la réalisation de ces objectifs, les moyens mis à disposition et les délais.

Les entretiens d'appréciation, individuels et collectifs, ont un triple objectif :

- d'une part permettre à chaque praticien de centre de mesurer et de valoriser son activité professionnelle en harmonie avec ses compétences et ses besoins ou souhaits d'évolution ;
- d'autre part permettre à la direction du centre, via le responsable hiérarchique du praticien, de s'assurer que l'activité professionnelle et les compétences développées par chaque praticien sont bien en cohérence avec le projet médical, le projet d'établissement et le contrat d'objectif pluriannuel conclu avec l'agence régionale de l'hospitalisation ;
- enfin, assurer une meilleure gestion des compétences et des ressources médicales dans l'intérêt des salariés et du centre et permettre une anticipation des évolutions nécessaires et des déroulements de carrière.

Les entretiens d'appréciation individuels et collectifs prévus dans le présent texte relèvent d'une démarche de qualité visant la valorisation et la gestion optimum des ressources humaines. Ils ne relèvent pas d'une démarche d'évaluation des pratiques médicales et scientifiques et de leurs résultats.

Il est néanmoins de la compétence des représentants de la fédération nationale et des centres de lutte contre le cancer, ainsi que des représentants des organisations syndicales représentatives, d'affirmer dans cette convention collective que l'évaluation médicale et l'évaluation scientifique font partie des obligations auxquelles doivent souscrire sans exception tous les praticiens de centre. Les objectifs et les méthodes de ces évaluations sont à élaborer hors CCN, dans une optique d'audit externe par des pairs.

Une discussion sur ce thème sera ouverte dans un délai maximum d'un an après l'entrée en vigueur de la présente convention.

### **2.5.2. Entretien d'appréciation individuel**

L'appréciation de l'année écoulée intervient lors d'un entretien annuel d'appréciation avec le responsable hiérarchique selon une méthodologie déterminée par le centre et expliquée aux partenaires sociaux ou selon celle éditée par la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer. Cet entretien s'effectue au plus tard fin février de chaque année. Dans le cas d'un entretien annuel d'appréciation concernant un salarié représentant du personnel élu ou désigné, le responsable hiérarchique ne tiendra compte que de l'activité professionnelle déployée sous sa propre responsabilité.



Il appartient, chaque année, à la direction du centre, de veiller, avec les responsables hiérarchiques conduisant les entretiens annuels d'appréciation, à l'harmonisation de l'ensemble du processus.

En outre, la direction informe préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) des critères d'appréciation retenus.

La Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et les partenaires sociaux élaboreront un canevas national qui servira de guide aux pratiques locales, adaptées à la réalité de chaque centre.

### **2.5.3. Entretien d'appréciation collectif**

Le bon fonctionnement de l'activité médicale dans les centres de lutte contre le cancer nécessite de prendre en compte l'activité du service, du département ou de l'unité fonctionnelle dans lequel est impliqué le praticien.

Pour ce faire, les directions de centre devront mettre en œuvre à partir de 2002 des entretiens collectifs de service au moins tous les deux ans. Les entretiens devront réunir tous les praticiens travaillant dans le service concerné, quel que soit leur activité professionnelle.

À l'occasion de cet entretien, le responsable de service est tenu de fournir les informations nécessaires à la bonne compréhension du projet d'établissement, du projet de service et de l'activité du centre.

Le responsable de service devra veiller à ce que chaque collaborateur du service puisse s'exprimer librement et émettre des recommandations sur l'amélioration de l'activité du service concerné. À cette fin, le responsable de service devra remettre à chaque collaborateur communication de tout document nécessaire à la bonne tenue de cette réunion.

Lors de cet entretien collectif, les praticiens devront dresser le bilan de leur activité et constater en fonction des moyens déployés les résultats obtenus. Il devra notamment être fait état de la formation professionnelle et de la participation aux congrès pour l'ensemble du service.

Un rapport écrit devra fixer les objectifs du service ou du département pour les deux ans à venir. Ce rapport devra être communiqué à la direction du centre et validé par celle-ci.

## **Chapitre 6 Rémunération**

### **2.6.1. Définition. Généralité**

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les grilles de salaire.

### **2.6.2. Rémunération des personnels**

#### **2.6.2.1. Barèmes**

La rémunération des praticiens de centre est déterminée à l'annexe 1, chapitres 1<sup>er</sup>, 2, 3 et 4.

Pour ce qui concerne les praticiens de CLCC, à temps plein, au sens de l'article 1.1.3.2 et pour ceux exerçant à temps partiel dont l'employeur est exclusivement un centre de lutte contre le

cancer et qui renoncent à toute activité libérale, une indemnité d'exclusivité d'un montant de 36 000 francs bruts par an leur est accordée au *pro rata temporis* de leur temps de travail. Cette indemnité est divisée par douze et versée chaque mois.

Pour leur partie hospitalière, la rémunération des PU-PH et MCU-PH est égale à la rémunération fixée par leur statut sur laquelle est appliquée une majoration de 30 %.

Sur cette base, il appartient au conseil d'administration du centre de fixer cette rémunération.

#### **2.6.2.2. Reprise d'ancienneté**

Le recrutement des praticiens de CLCC peut faire l'objet d'une reprise d'ancienneté en fonction de la qualification et de l'expérience professionnelle acquise par le praticien à l'extérieur du centre.

En ce qui concerne les praticiens assistants spécialistes de CLCC formés dans le centre ou dans un autre centre de lutte contre le cancer, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la totalité du temps de formation dans le centre.

Le praticien de CLCC ayant réussi le concours de praticien spécialiste des centres est intégré à la grille de rémunération correspondante, annexe 1, chapitre 4, sans reprise automatique de l'ancienneté acquise dans le centre.

En ce qui concerne les Chefs de clinique-assistants (CCA) et assistants hospitalo-universitaires (AHU) ayant réussi le concours de spécialiste des CLCC, la reprise d'ancienneté sur la grille des praticiens spécialistes des CLCC est égale à la durée du temps de formation du clinicien ou de l'assistant.

D'autre part, dans le cas de recrutement d'un candidat extérieur au centre, il peut être tenu compte de l'ancienneté acquise en cancérologie à l'extérieur d'un centre de lutte contre le cancer.

Enfin, en cas de mobilité géographique d'un centre à l'autre, le spécialiste des CLCC conserve dans le nouveau centre l'ancienneté acquise précédemment.

#### **2.6.2.3. Expérimentation d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs**

Chaque centre a la possibilité de conclure avec ses partenaires sociaux un accord d'entreprise visant à expérimenter, pour les praticiens, l'attribution d'une part variable additionnelle de rémunération individuelle liée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation individuel.

Cette expérimentation est mise en œuvre par un accord conclu pour une durée de trois ans renouvelable.

L'accord doit respecter l'ensemble des dispositions, en particulier financières, relatives à l'attribution de la part variable liée à la performance individuelle des cadres relevant de la convention collective des centres de lutte contre le cancer de 1999.

L'accord doit contenir, notamment, les clauses suivantes :

- un préambule indiquant les motifs de l'accord d'expérimentation et les avantages qualitatifs ou quantitatifs attendus ;
- le dispositif précis de calcul et de répartition de la part variable ;
- les conditions d'information du comité technique médical et du comité d'entreprise ;
- les modalités de conduite de l'expérimentation ;
- la méthode d'évaluation de l'expérimentation (avantages, inconvénients, résultats qualitatifs et quantitatifs, etc.).

## **2.6.3. Égalité de salaire et d'emploi. Travailleurs handicapés. Travail à temps partiel**

### **2.6.3.1. Égalité de salaire et d'emploi**

Pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, les employeurs s'engagent à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

### **2.6.3.2. Travailleurs handicapés**

Les grilles de rémunération annexées à la présente convention s'appliquent également aux travailleurs handicapés sans diminution de rémunération.

### **2.6.3.3. Travail à temps partiel**

Le temps partiel qui doit être volontaire peut prendre différentes formes. Le travail à temps scolaire, le partage d'un poste entre deux salariés ainsi que le temps partiel annualisé sont les formes qui peuvent être proposées aux salariés.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

Les salariés affectés, à titre permanent, à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, le centre doit porter à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés, susceptibles d'être à temps plein, par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication au personnel, ou directement au salarié concerné si, préalablement, ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

## **2.6.4. Indemnités et primes pour sujétions particulières**

Les praticiens de centre bénéficient des avantages ci-après liés aux sujétions particulières résultant de l'emploi occupé.

### **2.6.4.1. Astreintes**

#### **2.6.4.1.1. Définition**

Le service d'astreinte est celui par lequel le salarié hors du centre, en dehors de ses heures de travail et libre de disposer de son temps, peut être joint par l'employeur par téléphone ou tout autre moyen mis à sa disposition et intervenir rapidement pour les besoins du service.

#### **2.6.4.1.2. Indemnisation du service d'astreinte**

Pour chaque heure d'astreinte, le personnel remplissant ces conditions, perçoit une indemnité dite d'astreinte, dont le montant est déterminé en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup> « Indemnités ».

En cas d'intervention, les heures de travail réellement effectuées dans le centre au cours de la période d'astreinte sont rémunérées soit en heures supplémentaires selon les règles légales en

vigueur, soit sous forme de repos de remplacement équivalent dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de branche, sans pour autant être cumulées avec l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Les frais occasionnés lors du déplacement seront remboursés au salarié selon les modalités déterminées par chaque centre.

## **2.6.4.2. Gardes**

### **2.6.4.2.1. Définition**

Le service de garde est celui par lequel le salarié reste dans le centre, en sus de ses heures de travail normales, à la disposition de l'employeur afin d'intervenir rapidement pour les besoins du service.

### **2.6.4.2.2. Indemnisation du service de garde**

Pour chaque garde effectuée, le personnel remplissant les conditions définies ci-dessus, peut :

- soit effectuer une récupération ;
- soit percevoir une indemnité dont le montant est déterminé en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup> « indemnités ».

Cette indemnisation du service de garde peut être amenée à être modifiée en cas de changement de la réglementation en vigueur.

## **2.6.5. Modalités de versement de la rémunération**

Le paiement des salaires est effectué une fois par mois ; toutefois, un acompte pourra être versé aux salariés qui en font la demande dès lors qu'ils comptent deux semaines de travail effectif sur le mois considéré. Le règlement des salaires se fait par virement ou exceptionnellement par chèque.

Les modalités de calcul des salaires réels doivent être précisées aux intéressés, de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

Lors du paiement des rémunérations, il est remis au salarié un bulletin de paie, établi conformément aux dispositions du code du travail.

## **2.6.6. Remplacement temporaire. Nouvelle fonction**

### **2.6.6.1. Remplacement temporaire**

Tout salarié peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un salarié absent dans le même service ou dans un service différent.

À l'issue du remplacement, le salarié remplaçant est soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans le nouvel emploi, ce changement devant être constaté par écrit.

### **2.6.6.2. Nouvelle fonction**

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un emploi différent de son emploi initial, les parties doivent constater cette modification par avenant écrit mentionnant :

- le nouvel emploi exercé ;
- la date de prise d'effet de la nouvelle fonction, cette dernière pouvant intervenir immédiatement, à l'issue d'une période de remplacement dans les conditions fixées à l'article 2.6.6.1 ci-dessus, ou à l'expiration d'une période d'adaptation constatée par écrit, dont la durée est fixée entre les parties ;

- le montant de sa nouvelle rémunération versée à l'issue de la période d'adaptation, qui ne pourra être inférieur à la rémunération précédente hors indemnités et primes pour sujétions particulières.

Dans le cas où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié retrouverait son ancien emploi avec tous les avantages y afférent.

### **2.6.6.3. Transformation ou suppression d'emploi pour motifs non inhérents à la personne du salarié**

Dans le cadre d'une transformation ou suppression d'emploi pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, consécutive notamment à des mutations technologiques ou à des difficultés économiques, il peut être proposé au salarié à titre définitif un poste de reclassement. Dans l'hypothèse où cet emploi relève d'une qualification inférieure, l'employeur dans le respect de la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du code du travail, l'informe des conditions de ce reclassement tout en précisant qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

En cas d'acceptation du salarié, ou en l'absence de réponse dans le délai légal imparti, l'employeur lui assure le maintien de sa rémunération pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

## **Chapitre 7 Développement professionnel**

### **2.7.1. Préambule**

La formation médicale continue et le développement professionnel sont une donnée majeure du développement des ressources humaines. Les centres entendent conforter leurs efforts d'investissement formation et associer en amont les partenaires sociaux tout au long du processus d'élaboration des plans de formation.

La formation médicale continue et le développement professionnel contribuent à la rencontre des besoins collectifs des centres et des aspirations individuelles de chaque salarié.

Les organisations signataires soulignent l'importance primordiale qui s'attache au problème de la formation professionnelle dont les besoins sont importants et doivent être satisfaits en qualité et quantité, dans l'intérêt tant des centres que des salariés.

Les organisations signataires expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place dans les centres de politiques et pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité.

Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par les centres, par la profession et par les organismes spécialisés pour permettre au personnel d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels. Elle peut prendre la forme de participation à certains congrès.

Dans ce sens, la participation autorisée à des congrès peut s'imputer sur le plan et le budget formation de chaque centre. Elle peut aussi mobiliser les ressources du compte épargne temps du salarié concerné à sa demande.

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle ou à des congrès, les centres accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation ou du contrat d'objectif du centre, les autorisations d'absences nécessaires pour y parvenir dans la limite de 5 jours par an.

Il est rappelé que les droits des praticiens hospitalo-universitaires en matière de formation sont fixés par leur statut.

Les centres seront attentifs à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Tout salarié qui depuis 5 ans dans le même centre, n'a pas participé à une action de formation ou à un congrès, a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation ou à un congrès. À l'inverse, il est de la responsabilité de la direction du centre de connaître les raisons de non-participation à des actions de formation ou congrès de la part d'un praticien.

L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes satisfaites.

### **2.7.2. Congé pour formation individuelle**

Le congé pour formation individuelle est ouvert aux praticiens spécialistes des CLCC, praticiens de CLCC ou universitaires des centres exerçant à titre exclusif.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé à la demande du praticien ou du directeur de centre. Il s'impute sur la formation médicale continue des praticiens rendu obligatoire.

Le congé pour formation individuelle peut être octroyé pour permettre l'adaptation des praticiens aux nouvelles techniques médicales, ou à l'évolution de spécialités transversales ou à la formation à d'autres fonctions.

Le congé pour formation individuelle est subordonné à une durée d'activité professionnelle de six ans et à une ancienneté dans le centre de trente-six mois consécutifs. L'intéressé devra avoir moins de 57 ans au jour du démarrage de la formation.

Le congé pour formation individuelle peut être accordé au praticien qui en fait la demande au moins six mois avant le départ en formation par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la nature et la durée de la formation.

Durant la carrière du praticien, plusieurs congés pour formation individuelle peuvent être accordés sans pouvoir excéder 12 mois pour l'ensemble des congés. Dans ce cadre, le financement est assuré pour moitié par le centre et pour moitié par le praticien qui peut faire appel à des droits acquis sur son compte épargne temps.

L'examen de la demande de congé est présenté par le directeur au comité technique qui émet un avis, en tenant compte, notamment, des objectifs du centre, du quota d'absences simultanées dans le centre ou la spécialité. Après cet avis, le directeur devra faire connaître sa décision sous un mois.

Durant le congé pour formation individuelle, le centre maintiendra à l'intéressé sa rémunération à l'exception de primes de sujétion ou de responsabilité.

En contrepartie, l'intéressé devra s'engager par écrit à rester à la disposition du centre pour une durée trois fois supérieure à la durée de l'absence.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

### **2.7.3. Bilan professionnel**

Indépendamment des dispositions du code du travail relatives au bilan de compétences (art. L. 931-21 et suivants) les personnels comptant plus de trois ans d'ancienneté dans le

centre, peuvent bénéficier, sur leur demande, une fois tous les trois ans, d'un entretien avec la direction ou son représentant, sur les questions de formation et au cours duquel :

- il est dressé un bilan des formations déjà suivies ;
- les perspectives de formation sont abordées :
  - en mesurant l'écart éventuel entre les exigences de la fonction et les compétences développées par le salarié ;
  - en évaluant les perspectives de déroulement de carrière du salarié et en tenant compte de son projet personnel.

Les modalités pratiques et les conditions de mise en œuvre de ce bilan professionnel sont arrêtées au sein de chaque centre, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

## **2.7.4. Correction de l'insuffisance professionnelle**

Lorsque l'employeur constate chez un salarié une insuffisance professionnelle, en qualité ou en quantité, il doit lui en faire l'observation au cours d'un entretien. Avant toute décision définitive, l'employeur doit rechercher avec l'intéressé tous les moyens de remédier à cette insuffisance professionnelle.

Il peut être fait appel à la formation professionnelle ou au déclassement temporaire sans perte de salaire avec l'accord du salarié.

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à prévoir le déclassement définitif du salarié ou à décider le licenciement dans le respect de la législation en vigueur.

## **Chapitre 8 Congés. Jours fériés. Absences pour événements familiaux**

### **2.8.1. Congés payés**

#### **2.8.1.1. Durée**

Le personnel de chaque centre bénéficie, chaque année, d'un congé payé de deux jours et demi par mois de travail effectif (ou période assimilée) ; soit un total de trente jours ouvrables ou cinq semaines lorsque la période de référence est complète.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés, chômés, payés se trouvent inclus dans la période de congés payés, ils sont ajoutés à ce congé ou pris ultérieurement, selon les besoins du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

Par accord d'entreprise le décompte des congés payés peut se faire en jours ouvrés.

#### **2.8.1.2. Période de travail effectif**

Outre les périodes assimilées par la loi, sont également considérées comme travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel :

- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet, lorsque cette période ouvre un droit au complément de salaire prévu au chapitre 9, article 2.9.1.3 du présent titre, et dans la limite de quatre mois ;
- les périodes d'autorisation d'absence rémunérées en vertu d'une disposition de la présente convention collective au chapitre 4, article 2.4.3 du présent titre.

#### **2.8.1.3. Fixation de la période de congés**

La période de congés et la date de départ en congés sont fixées en application des articles L. 223-7 et L. 223-7-1 du code du travail.



Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

#### **2.8.1.4. Fractionnement**

Seul le congé principal dépassant 12 jours et inférieur à 24 jours peut être fractionné.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre, en dehors de la période définie à l'article 2.8.1.3, des congés supérieurs à 6 jours, il a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et à un seul jour lorsque le nombre est compris entre 3 et 5.

Lorsque le salarié est autorisé à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période légale citée ci-dessus, son droit à congés supplémentaires est porté à 3 jours ouvrables.

#### **2.8.1.5. Ordre des départs**

Le 1<sup>er</sup> février de chaque année, l'employeur établit après avis des délégués du personnel, l'état des congés annuels dans chaque service en tenant compte, notamment :

- des nécessités du service ;
- de la période de congé annuel du conjoint ou du concubin notoire ;
- du roulement des années précédentes ;
- de la situation familiale et, notamment, des enfants en âge scolaire.

#### **2.8.1.6. Report des congés**

Le congé annuel ne pourra être pris au-delà des douze mois qui suivent la fin de la période de référence de calcul des droits.

Il ne pourra, en règle générale, être reporté en tout ou partie, ni cumulé avec celui de l'année suivante.

Toutefois, une partie des congés peut être reportée à la demande du salarié selon les conditions prévues à l'article 2.8.5 « Compte épargne temps ».

#### **2.8.1.7. Personnel originaire des DOM-TOM**

Le personnel originaire des DOM-TOM ou dont le conjoint est originaire des DOM-TOM, pourra cumuler ses droits acquis à congés payés sur deux années.

### **2.8.2. Jours fériés**

#### **2.8.2.1. Définition**

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Le congé du 1<sup>er</sup> mai est chômé et payé. Il est accordé dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

#### **2.8.3. Absence exceptionnelle pour déménagement du salarié**

Il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence exceptionnelle pour déménagement d'une durée de deux jours ouvrables, sans réduction de rémunération, à l'issue de la période d'essai, avec l'accord exprès de l'employeur.

Le salarié ne peut bénéficier à nouveau de cette autorisation qu'à l'issue d'une période de cinq ans.

La date sera déposée par le salarié, quinze jours à l'avance, en accord avec l'employeur.

#### **2.8.4. Absences pour événements familiaux**

Cet article est traité dans le titre 2, chapitre 4, article 2.4.3.



## **2.8.5. Compte épargne temps**

### **2.8.5.1. Définition**

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre à tout salarié ayant un an d'ancienneté dans le centre d'épargner un élément de salaire et/ou de reporter des congés non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle.

Le compte épargne temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour permettre au salarié de disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet ou anticiper la fin de carrière.

### **2.8.5.2. Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps est alimenté par :

- toute prime ou indemnité convertie en jours ouvrables au moment de son affectation ;
- des congés payés non pris dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- 6 jours ouvrables par an au titre de la 5<sup>e</sup> semaine ;
- des jours aménagement et réduction du temps de travail non pris.

### **2.8.5.3. Abondement et provisionnement**

Le compte épargne temps peut être abondé par l'employeur au moment où les droits constitués sont transférés en congé de fin de carrière ou congé de formation dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

La mise en place du compte épargne temps nécessite le provisionnement des sommes affectées et la négociation des causes de clôture par anticipation.

### **2.8.5.4. Prise de congé**

Sous réserve des dispositions du titre 2, chapitre 7, le compte épargne temps est utilisé par le salarié pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de trois mois.

Sauf cessation d'activité, le salarié doit, à l'issue du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **2.8.5.5. Nature de l'absence**

La période d'absence indemnisée dans le cadre du compte épargne temps est considérée comme temps de présence au prorata du taux d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

### **2.8.5.6. Rémunération du congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un CET sont calculées sur la base du salaire perçu au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement. Ils sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donnent lieu à l'établissement de bulletin de salaire.

### **2.8.5.7. Information à l'employeur**

La prise d'un congé d'épargne temps pouvant déstabiliser l'organisation d'un service, le salarié préviendra le plus tôt possible son employeur de sa volonté de partir en CET, et au moins trois mois à l'avance sauf exception concernant le déblocage automatique.

#### 2.8.5.8. Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique, sur demande du salarié ou de ses ayants droit, lorsqu'elle s'inscrit dans les cas suivants :

- lorsque l'intéressé demande des jours au titre des absences pour charge de famille prévues à l'article 2.4.3.4 de la présente convention ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

### Chapitre 9 Maladie. Maternité. Accident. Décès

#### 2.9.1. Maladie et accident

##### 2.9.1.1. Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur immédiatement et par tout moyen, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 72 heures.

##### 2.9.1.2. Contre visite médicale

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîne la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par le centre en application du présent chapitre.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par le centre ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail. Dans le cas où un employé conteste l'avis donné par le médecin de contrôle de l'employeur, il a la possibilité de faire appel devant un spécialiste de son choix, agréé par le centre et dont la liste est affichée, accompagné de son médecin traitant.

##### 2.9.1.3. Prise en charge du congé maladie

Après douze mois de travail effectif dans le centre, la prise en charge du congé maladie s'effectue selon les dispositions ci-après.

Si le congé de maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par une caisse de sécurité sociale, le salarié a droit à une indemnisation par l'employeur à compter du premier jour d'absence, si celui-ci est consécutif à un accident de travail, une maladie professionnelle, une affection de longue durée ou une hospitalisation.

Si le congé est consécutif à une maladie, la prise en charge par l'employeur se fait à compter du 1<sup>er</sup> jour lors du 1<sup>er</sup> arrêt, du 2<sup>e</sup> jour lors du 2<sup>e</sup> arrêt et du 4<sup>e</sup> jour pour le 3<sup>e</sup> arrêt et les suivants étant entendu que les délais courent en année glissante.

Durant les trois premiers mois d'indemnisation et jusqu'à concurrence de 90 jours par année (en année glissante), l'allocation versée par l'employeur en complément du régime général complète à concurrence de 95 % de son salaire brut mensuel et sans préjudice de la loi sur la men-

sualisation, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et d'autres régimes de prévoyance complémentaire souscrits par ailleurs.

Le salarié peut bénéficier d'une nouvelle période complète de congé indemnisé telle que définie ci-dessus à condition d'avoir repris son activité pendant une durée d'au moins un an continu.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et un ou des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités versées au salarié à ces deux titres.

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus (si la cause en est la même maladie), le salarié peut bénéficier du régime de prévoyance défini à l'article 2.9.3 du présent chapitre.

## **2.9.2. Maternité**

### **2.9.2.1. Congé maternité**

Un congé maternité, dont la durée est fixée par la législation en vigueur, est accordé, conformément à celle-ci, à toute salariée en état de grossesse.

### **2.9.2.2. Indemnité complémentaire**

La salariée, justifiant d'au moins neuf mois d'ancienneté dans le centre, à la date présumée de l'accouchement, a droit :

- pendant seize semaines, s'il s'agit d'une première ou deuxième naissance ;
- pendant vingt-six semaines si la naissance en cause porte le nombre des enfants à trois ou plus de trois,

à des indemnités complémentaires dont le montant est calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel participerait le centre et auxquelles l'intéressée pourrait prétendre, elle perçoive l'équivalent de 95 % du salaire brut mensuel.

Ces indemnités complémentaires sont aussi versées pendant les diverses prolongations du congé maternité, reconnues par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :

- deux semaines au cours de la période prénatale en cas de nécessité et sur prescription médicale ;
- deux semaines au cours de la période prénatale et quatre semaines au cours de la période postnatale lorsqu'un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire ;
- en cas de grossesse gémellaire le congé légal maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 34 semaines. L'assurée a, par ailleurs, la possibilité d'augmenter la période d'indemnisation antérieure à la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de 4 semaines, la période d'indemnisation de 22 semaines postérieure à l'accouchement étant alors réduite d'autant (16 semaines de congé prénatal, 18 semaines de congé postnatal) ;
- en cas de grossesse de triplés ou plus le congé légal débute 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement, soit un total de 46 semaines. Compte tenu de la durée du congé prénatal, il n'est pas prévu de reporter une partie du congé postnatal sur la période prénatale.

L'indemnisation complémentaire du congé maternité intervient indépendamment des dispositions prévues à l'article 2.9.1.

## **2.9.3. Régime de prévoyance**

### **2.9.3.1. Champ d'application**

Les dispositions ci-après concernent de façon identique l'ensemble des personnels auxquels s'applique la présente convention.

### **2.9.3.2. Incapacité temporaire de travail**

Après douze mois de travail effectif dans le centre, en cas d'incapacité temporaire totale d'un salarié âgé de moins de 65 ans, 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 douze derniers mois, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

### **2.9.3.3. Invalidité**

En cas d'invalidité permanente totale (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie), il est versé une rente d'invalidité dans les mêmes conditions que les indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.9.3.2.

En cas d'invalidité permanente partielle (1<sup>re</sup> catégorie), il est versé une rente d'invalidité à concurrence de 50 % des indemnités perçues par le salarié dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail prévues à l'article 2.9.3.2.

Dans le cas où l'invalidité disparaîtrait, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage à condition d'en formuler la demande auprès de la direction du centre.

### **2.9.3.4. Décès**

Dans le cadre de l'assurance décès, le régime de prévoyance propose 3 options au choix du salarié, en fonction de sa situation de famille définie, comme suit :

- capital 250 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus majorations familiales 65 % ;
- capital 100 % du salaire brut global des 12 derniers mois plus allocations éducations annuelles par enfant de 25 % du capital ;
- capital 50 % plus rente annuelle de conjoint calculée sur le salaire brut global des 12 derniers mois au prorata de l'âge de décès.

### **2.9.3.5. Financement et gestion**

La participation de l'établissement à ce régime de prévoyance est égale à la moitié des cotisations.

Les centres pourront adhérer soit à un contrat bilatéral, soit à un accord collectif multicentre dans les conditions définies ci-après.

### **2.9.3.6. Comité paritaire de prévoyance**

#### **2.9.3.6.1. Constitution**

Un comité paritaire de prévoyance sera constitué au niveau national lorsque deux centres, au moins, auront décidé de s'engager dans un accord collectif de prévoyance.

La délégation salariale comportera un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la convention collective.

Pour les centres qui ne participeront pas à ce comité paritaire, une commission du comité d'entreprise sera constituée.

#### **2.9.3.6.2. Rôle**

La commission du comité d'entreprise ou le comité paritaire de prévoyance ont pour mission de rechercher l'organisme gestionnaire le plus compétent à répondre aux demandes des centres.

Ils participeront à la constitution du cahier des charges, à l'appel d'offres et au choix de l'organisme.

D'autre part, chaque année, ils étudieront la situation du risque et émettront un avis sur l'actualisation du régime.

#### **2.9.4. Dénonciation partielle**

Conformément au titre 1<sup>er</sup>, chapitre 2, article 1.3.3, la dénonciation partielle de ce chapitre est possible dans les conditions légales en vigueur.

## **Titre 3 Cessation du contrat de travail**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Démission. Licenciement. Retraité**

#### **3.1.1. Circonstances et modalités**

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

À partir de 60 ans, si le salarié remplit toutes les conditions pour bénéficier de la retraite du régime général à taux plein, il pourra être mis fin à son contrat de travail, à son initiative ou à celle de l'employeur. Cette rupture s'analysera comme une mise ou un départ à la retraite.

L'âge limite d'activité est fixé à 65 ans. Dans ce cas, les salariés sont prévenus de la cessation de leur activité au moins trois mois avant d'atteindre l'âge limite.

#### **3.1.2. Licenciement**

##### **3.1.2.1. Cause du licenciement**

Le licenciement d'un salarié peut résulter, selon la législation en vigueur :

- d'une cause réelle et sérieuse ;
- d'une faute du salarié ;
- d'un motif économique.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

Concernant les praticiens spécialistes de centre, le directeur procède au licenciement définitif sur avis conforme du conseil d'administration du centre.

##### **3.1.2.2. Commission de conciliation paritaire médicale**

Lorsqu'un membre des personnels prévus à l'article 1.1.1, titre 1<sup>er</sup>, chapitre 1<sup>er</sup>, ayant plus d'un an de présence dans le centre est reçu en entretien préalable et informé qu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'une commission de conciliation paritaire médicale.

##### **3.1.2.2.1. Composition de la commission de conciliation paritaire médicale.**

Cette commission est composée de trois salariés du centre choisis par le praticien concerné, du directeur ou de son représentant, du responsable des ressources humaines et d'un cadre désigné par la direction.

### **3.1.2.2.2. Délais et modalités de saisine**

La demande de saisine de la commission de conciliation paritaire peut être faite par le salarié par courrier adressé à l'employeur, au plus tard trois jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du quatrième jour. En cas de saisine de la commission de conciliation paritaire médicale, la décision de l'employeur ne peut être notifiée que le lendemain de la réunion de la commission.

Par dérogation à l'article 2.2.5.2 du titre 2, chapitre 2, la mise à pied éventuelle peut être supérieure à 5 jours.

### **3.1.2.2.3. Réunion de la commission de conciliation paritaire médicale**

La réunion de cette commission doit avoir lieu, au plus tard, 7 jours ouvrables après réception de la lettre de saisine.

Il appartient à l'employeur de convoquer les membres de la commission. Celle dernière est présidée par l'employeur ou son représentant.

Lors de la réunion, les membres de la commission de conciliation paritaire médicale invitent les parties à concilier.

Le procès-verbal, établi en fin de séance, constate les points sur lesquels il y a conciliation ou bien constate la non-conciliation. Le procès-verbal est remis au salarié et aux membres de la commission.

### **3.1.2.3. Licenciement pour motif économique**

#### **3.1.2.3.1. Licenciement individuel économique**

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement individuel non économique.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement ou l'adhésion à une convention de conversion si celui-ci réunit les conditions pour en bénéficier.

Si le salarié ne se rend pas à l'entretien préalable, il appartient à l'employeur de lui proposer par tous les moyens le bénéfice d'une convention de conversion.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de la remise du document d'information par l'employeur.

L'absence de réponse dans ce délai vaut refus d'adhésion du salarié.

Le licenciement doit être notifié à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée moins de 7 jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable, et de 15 jours s'il s'agit d'un cadre.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de l'expiration du préavis, exécuté ou non, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possède.

Pour bénéficier de cette priorité, le salarié doit manifester auprès du directeur du centre le désir d'en user dans un délai de 4 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

De même, le salarié licencié pour motif économique qui aura acquis une nouvelle qualification durant l'année qui suit la rupture de son contrat de travail, devra en informer son ancien employeur. Il bénéficiera ainsi d'une priorité de réembauchage sur cette nouvelle qualification durant une année supplémentaire.

Les mêmes dispositions seront appliquées en cas de licenciement économique de 2 à 9 salariés sous 30 jours.

#### **3.1.2.3.2. Licenciement collectif économique d'au moins 10 salariés**

Dans tout centre où un licenciement collectif portant sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise mais aussi de porter à sa connaissance les mesures du plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

La convocation doit être adressée aux membres du comité d'entreprise au moins 3 jours avant la réunion. Cette réunion peut avoir lieu dans le cadre de la réunion mensuelle ordinaire du comité.

#### **3.1.2.3.3. Ordre de licenciement**

Lorsque le centre est contraint de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant notamment les critères ci-après :

- valeur professionnelle ;
- charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- durée de présence dans le centre ;
- caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile notamment les salariés âgés ou handicapés.

#### **3.1.3. Préavis**

Le préavis est un délai de prévenance que doivent respecter l'employeur et le salarié avant de rompre le contrat de travail, sauf faute grave ou faute lourde du salarié.

Le salarié qui n'est pas dispensé d'exécuter le préavis, doit l'observer et maintenir une prestation de travail de qualité.

Le préavis réciproque est de 6 mois.

La dispense de tout ou partie du préavis ne peut émaner que de l'employeur. Lorsque cette dispense est faite à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un licenciement, elle donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages y compris l'indemnité de congés payés.

#### **3.1.4. Absence pour recherche d'emploi**

##### **3.1.4.1. En cas de licenciement**

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi dans la limite de 50 heures par mois. Les heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur salaire.

Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis.

##### **3.1.4.2. En cas de démission**

Des facilités d'absence sans maintien de la rémunération peuvent être accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui quittent le centre sans avoir retrouvé de travail.



### **3.1.5. Indemnité de rupture**

#### **3.1.5.1. Modalités**

Le salarié licencié qui compte plus de deux ans de présence effective dans le centre reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité calculée sur la base de la rémunération des douze derniers mois précédents le départ, hors indemnités de sujétions particulières. Cette base est divisée par douze pour devenir le salaire de référence.

#### **3.1.5.2. Montant**

L'indemnité est déterminée à raison de :

- 30 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la première à la cinquième année ;
- 40 % du salaire de référence par année de présence dans le centre de la sixième à la dixième année ;
- 50 % du salaire de référence par année de présence dans le centre au-delà de la onzième année.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 20 %.

### **3.1.6. Départ en retraite**

#### **3.1.6.1. Définition**

Le salarié qui quitte le centre, soit du fait de l'employeur, soit de sa propre initiative, à partir de 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est proportionnel à la présence dans le centre.

#### **3.1.6.2. Indemnité de départ à la retraite**

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite, hors indemnités de sujétions particulières :

- 1 mois de salaire après cinq ans de travail effectif ;
- 2 mois de salaire après dix ans de travail effectif ;
- 4 mois de salaire après quinze ans de travail effectif ;
- 6 mois de salaire après vingt ans de travail effectif.

#### **3.1.6.3. Retraite progressive**

Lorsque le salarié quitte le centre après 60 ans ou après avoir effectué une période de mise à la retraite progressive, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est rétabli sur un temps plein.

### **3.1.7. Hospitalo-universitaires**

Les articles du présent chapitre, exceptés l'article 3.1.6 et les sous-articles subséquents, ne s'appliquent pas aux PU-PH et MCU-PH.

En cas de différend entre un PU-PH ou un MCU-PH et la direction du centre, un protocole d'accord entre le CHU, la faculté de médecine et le CLCC définira les mesures à prendre en vue de saisir la commission de discipline *ad hoc*.



## **Titre 4 Dispositions transitoires**

### **Chapitre unique**

#### **4.1.1. Opposabilité de la convention collective et contrat de travail**

L'employeur, lié par les clauses de la présente convention collective, est tenu de les appliquer aux contrats individuels de travail des salariés entrant dans le champ tel que défini à l'article 1.1.3.1 du titre 1<sup>er</sup>, chapitre 1<sup>er</sup> du texte, sauf dispositions plus favorables explicites du contrat de travail.

Par conséquent, si les dispositions plus favorables prévues dans la présente convention se substituent aux dispositions du contrat de travail, l'accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail et en particulier les avantages acquis. De plus, les salariés, ne peuvent, par contrat de travail, renoncer aux droits nés de l'accord collectif.

#### **4.1.2. Information individuelle du salarié et proposition d'un nouveau contrat de travail**

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés des avantages et obligations nés de la nouvelle convention.

Chaque direction de centre procédera pour tous les praticiens entrant dans le champ de la présente convention collective en poste dans le centre à la date d'entrée en vigueur de cette convention, à une information individuelle dès l'agrément de la convention et au plus tard un mois franc après.

Dans les mêmes délais, et en application de l'article 2.2.1.1 du chapitre 2, titre 2 de la présente convention, chaque salarié concerné par la présente convention collective se verra proposer un nouveau contrat de travail, visant l'intégralité des dispositions de cette dernière, dans le respect des textes et de la jurisprudence en vigueur.

Le salarié disposera d'un délai d'un mois maximum pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation du nouveau contrat de travail sauf modifications visées à l'article 2.2.3.1 du présent texte.

Il appartient aux organisations signataires du présent accord au niveau local et à chaque direction de centre de mettre en place une commission locale paritaire de suivi. Le fonctionnement de cette commission sera fixé au niveau de chaque centre.

#### **4.1.3. Maintien du déroulement de carrière issu de la grille de salaire du contrat de travail**

Les praticiens en poste à la date d'entrée en vigueur de la présente convention dont les dispositions salariales figurant dans le contrat de travail individuel sont plus favorables continuent à bénéficier de la grille salariale déterminée par leur contrat de travail ainsi que du déroulement de carrière correspondant.

Sous réserve de dispositions particulières issues d'accords antérieurs, visant notamment une éventuelle modification de salaire négociée à l'occasion de la mise en place de l'ARTT, les augmentations générales seront appliquées à cette ancienne grille.

#### **4.1.4. Harmonisation des contrats de travail**

À l'occasion de la mise en œuvre du second paragraphe de l'article 4.1.2 ci-dessus, les centres procéderont à une harmonisation du contenu et de la rédaction des contrats de travail tel que précisé dans l'article 2.2.1.1 et suivants du présent texte.

*Fait à Paris, le 30 mai 2000.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Grilles des salaires

### Chapitre 1<sup>er</sup> Grille de rémunération des praticiens assistants de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.1.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 210 jours annuels.

#### A-1.1.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	161 779
Après 2 ans	2	176 120

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### A-1.1.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

### Chapitre 2 Grille de rémunération des praticiens assistants spécialistes de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.2.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 210 jours annuels.

#### A-1.2.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien assistant spécialiste de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	190 329
Après 2 ans	2	207 200

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### A-1.2.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

### Chapitre 3 Grille de rémunération des praticiens de centre de lutte contre le cancer

#### A-1.3.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 210 jours annuels.

#### A-1.3.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	195 413
Après 1 an	2	198 913
Après 2 ans	3	203 813
Après 4 ans	4	209 413
Après 6 ans	5	219 213

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Après 8 ans	6	235.313
Après 10 ans	7	252 813
Après 12 ans	8	261 213
Après 14 ans	9	271 013
Après 16 ans	10	292 013
Après 18 ans	11	304 613
Après 20 ans	12	347 785
Après 24 ans	13	363 659

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

### A-1.3.3. Évolution de la grille

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

## Chapitre 4 Grille de rémunération des praticiens spécialistes des centres de lutte contre le cancer

### A-1.4.1. Contrepartie de la rémunération

La rémunération est la contrepartie d'un travail effectif. La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les salariés employés à temps partiel voient leurs droits à rémunération (rémunération minimale annuelle garantie, compléments de rémunération...) calculés au prorata de leur temps de travail effectif.

En application de l'accord national sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 22 novembre 1999, agréé le 21 mars 2000, les montants tels que définis ci-après sont la contrepartie d'un travail effectif de 210 jours annuels.

### A-1.4.2. Grille de rémunération

La présente grille de rémunération correspond aux salaires minimaux conventionnels auxquels tout praticien spécialiste de centre de lutte contre le cancer peut prétendre en fonction de son travail effectif et de son ancienneté acquise.

(En francs.)

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Début	1	400 000
Après 2 ans	2	440 000
Après 4 ans	3	455 000
Après 7 ans	4	475 000
Après 9 ans	5	500 000
Après 11 ans	6	525 000

Ancienneté	Niveau	Rémunération
Après 14 ans	7	545 000
Après 16 ans	8	600 000
Après 18 ans	9	615 000
Après 21 ans	10	630 000
Après 24 ans	11	640 000
Après 27 ans	12	650 000

La présente grille n'inclut pas la rémunération des astreintes ou des gardes. Ces dernières sont déterminées en annexe 2, chapitre 1<sup>er</sup>.

#### **A-1.4.3. Évolution de la grille**

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et accessoires mobiles de ceux-ci.

## **Annexe 2 Indemnités**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Sujétions**

#### **A-2.1.1. Indice de référence**

Le taux des indemnités et prestations diverses détaillées dans la présente annexe est déterminé par référence au minimum garanti (MG), défini par l'article L. 141-3 du code du travail.

#### **A-2.1.2. Indemnités**

##### **A-2.1.2.1. Astreintes**

Le personnel de service d'astreinte au sens de l'article 2.6.4.1 du titre 2, chapitre 6 percevra une indemnisation pour chaque heure effectuée :

- du lundi 18 heures au vendredi 18 heures de : 0,40 MG/heure ;
- du vendredi 18 heures au lundi 18 heures de : 0,80 MG/heure.

Ces montants seront doublés pour les services d'astreintes des jours fériés.

Au cas où le centre ne mettrait pas à la disposition des personnels d'astreintes un système d'appel portable, les indemnités définies ci-dessus seraient majorées de 25 %.

##### **A-2.1.2.2. Garde**

Le personnel de service de garde au sens de l'article 2.6.4.2 du titre 2, chapitre 6 percevra une indemnisation forfaitaire de 1 513 francs.