

ACCORD COLLECTIF

**Relatif à la mise en place d'un CDD à objet défini pour
les cadres médicaux**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'Association Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) dont le siège social est situé

1 rue des Charpentiers – 57070 METZ

Représentée par M. Régis MOREAU,

Directeur Général,

d'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Association prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés à cet effet conformément à l'article L. 2232-31 du Code du Travail :

- CFDT,
Représentée par Mesdames Catherine LEBLANC, Myriam NICOLAS et Kheira AMLAL,
- CFE-CGC,
Représentée par Madame le Docteur Véronique ADNET et Monsieur le Docteur Thierry BROQUARD,
- FO,
Représentée par Messieurs Patrice GAERTNER, Yonnel DAUPHIN, et M. Olivier LUCATO

d'autre part,

Handwritten signatures and initials in blue ink:
VAN, CL, TB, YD, OL, AN, NW

Etant exposé au préalable :

L'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS), par ses missions, est amenée à signer des projets en lien avec les affaires médicales avec ses partenaires.

En contrepartie de ces projets, l'Association des Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS) doit pouvoir recruter une ou plusieurs personnes dédiées sur ces projets.

Le présent accord a pour objet de permettre le recours au contrat de travail à objet défini, visé par l'article L. 1242-2-6° du Code du travail pour la population médicale.

Ce type de contrat est conclu pour la réalisation de missions pour lesquelles la durée des contrats de travail classique n'est pas adaptée.

En effet, la conclusion de contrats à objet défini n'est possible que si un accord d'entreprise a été conclu préalablement.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet

L'objectif du présent accord est de permettre l'embauche de cadres médicaux pour des missions ponctuelles définies précisément au profit des affaires médicales de l'Association, en contrat à durée déterminée pour répondre à des besoins et des projets particuliers nécessitant une prise en charge d'une durée supérieure à 18 mois ne permettant pas le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun.

Il est précisé que ce contrat à objet défini (COD) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Association.

Le contrat à objet défini (COD) a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Article 2 – Champs d'application territorial et professionnel

Il est rappelé que les dispositions du présent accord s'appliquent strictement à l'ensemble des salarié(e)s cadres médicaux de l'Association Hôpitaux Privés de Metz (Groupe UNEOS).

Article 3 – Mention du contrat à objet défini

Outre les clauses rendues obligatoires par les dispositions légales et conventionnelles à chaque contrat de travail à durée déterminée, le contrat à objet défini comporte :

- la mention spécifique « contrat à durée déterminée à objet défini » ;

Handwritten signatures and initials: UAT, CL, YD, OL, TB, AN, and a large 'M'.

- la référence au présent accord ;
- la description du projet et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat ;
- la possibilité de rupture au terme d'un délai minimal de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.

Article 4 – Garanties offertes au salarié employé par contrat à objet défini

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail.

Le salarié bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE, d'une aide au reclassement.

Il peut bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois à compter de la fin d'exécution de son contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et à durée déterminée.

En outre, il bénéficie des mêmes prérogatives que les salariés de l'Association en matière de condition de travail, d'hygiène et de sécurité.

Article 5 – Rupture du CDD à objet défini

Le contrat à objet défini prend automatiquement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit être respecté.

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Sa rupture sera précédée d'un entretien préalable et d'un délai de prévenance de 2 mois.

Les cas et les conditions de rupture anticipée du contrat par les articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail sont également applicables au contrat à objet défini.

Toute rupture à l'initiative de l'employeur, à l'exclusion de celles visées par les dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, ouvrent droit au versement au salarié d'une indemnité spécifique de fin de contrat égale à 10% de sa rémunération totale brute.

UAF1
CL YD TB DL
AN
NN

Article 8 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu et produit ses effets à compter du lendemain de sa signature et pour une durée indéterminée.

Article 9 – Information collective

Le comité social et économique sera informé du présent accord lors de sa réunion plénière en date du 29 septembre 2022 dans le cadre de sa mission au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail.

Article 10 – Information individuelle

Le présent accord collectif fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés et sera disponible sur l'intranet de l'Association.

Article 11 – Clause de révision

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'employeur, une négociation de révision pourra être engagée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DREETS conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum de quinze (15) jours après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Dans le cas également où les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles évolueraient, les Parties signataires conviennent de se revoir pour en analyser les conséquences sur le présent accord, et examiner l'opportunité de le réviser au besoin.

Enfin, dans l'hypothèse où un événement exceptionnel, susceptible de modifier de manière significative la structure de l'Association ou d'impacter l'environnement économique dans lequel l'Association évolue, interviendrait au cours de la durée de vie du présent accord, de nature à modifier la détermination de certains des objectifs, les parties conviennent de pouvoir se réunir aux fins d'apprécier, s'il s'avère nécessaire de réviser par voie d'avenant les dispositions du présent accord.

La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord (catégorie professionnelle, tranche de rémunération, population visée...). Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites.

UAT
CL TB
FD OL
AN

L'éventuel avenant de révision conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 12 – Interprétation de l'accord

S'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les Parties conviendront de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, et sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, les représentants de chacune des parties signataires conviendront de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différent, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différent. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal (PV) rédigé par la Direction servant de note explicative adoptée par toutes les parties signataires. Le document sera naturellement remis à chacune des Parties signataires.

Si cela s'avère nécessaire, une seconde réunion pourra être alors organisée dans un délai maximum de quinze (15) jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les Parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse, liée au différent, faisant l'objet de cette procédure.

Article 13 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés de l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira alors ses effets à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent, ainsi qu'à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

Article 13 – Notification de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association.

Article 14 – Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire du présent accord est remis à chacun des délégués syndicaux signataires et une copie sera transmise au Comité Social Economique de l'Association représenté, par son secrétaire ainsi qu'aux Délégués Syndicaux.

UAF TB AN
CL YD DL PA

Une copie du présent accord fera également l'objet d'un affichage dans chacun des sites sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

Les salariés seront collectivement informés du présent accord approuvé par voie de diffusion sur l'intranet de l'établissement relatif aux textes conventionnels applicables dans l'établissement.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Dans ce cadre, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'Association. Un exemplaire dudit accord collectif est également déposé par la Direction de l'établissement au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait en 11 exemplaires, à Metz, le 15/09/2022

Pour l'Association HP METZ (Groupe UNEOS),

Le Directeur Général, Régis MOREAU



Pour le syndicat CFDT,

Mme Catherine LEBLANC



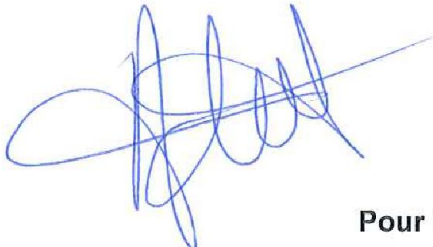
Mme Myriam NICOLAS



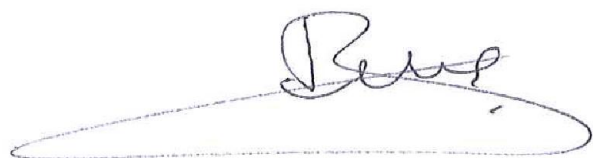
Mme Kheira AMLAL

Pour le syndicat CFE-CGC,

Mme le Docteur Véronique ADNET



M. le Docteur Thierry BROQUARD



Pour le syndicat F.O.,

M. Patrice GAERTNER

M. Yonnel DAUPHIN



M. Olivier LUCATO

