

HOPITAUX PRIVES DE METZ
ACCORD COLLECTIF RELATIF
A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE

H.P. Metz - Hôpitaux Privés de Metz

dont le siège social est situé :

13 rue de la Gendarmerie – 57000 Metz

représenté par M. Pierre Jean PEYRON en sa qualité de Directeur Général
chargé des Ressources Humaines et de l'Organisation du Travail,

&

- Mme Catherine LEBLANC	déléguée syndicale centrale C.F.D.T
- M. Denis ENGLOO	délégué syndical central C.F.T.C
- M. Jacques HERMANN	délégué syndical central C.G.C
- M. Robert HENDRYCH	délégué syndical central F.O

*Ce document reprend le texte intégral de l'Accord d'Entreprise. Certains points sont
explicités par des commentaires et précisions validés à l'issue des travaux d'un Comité de
relecture composé du Directoire, de la DRH et des Délégués Syndicaux.
Les commentaires ou annotations apparaissent en italique.*

Composition du comité de relecture des accords d'entreprise :

<i>- Directoire : C. BECK, F. MOREL, P.J PEYRON, Directeurs Généraux</i>	
<i>- Représentant de la DRH : C. GERARDIN</i>	
<i>- Mme Catherine LEBLANC</i>	<i>déléguée syndicale centrale C.F.D.T</i>
<i>- M. Denis ENGLOO</i>	<i>délégué syndical central C.F.T.C</i>
<i>- M. Jacques HERMANN</i>	<i>délégué syndical central C.G.C</i>
<i>- M. Patrice GAERTNER</i>	<i>délégué syndical central F.O</i>
<i>- Mme Marie-Christine RITZ-SOLTYSIAK</i>	<i>déléguée syndicale C.F.D.T.</i>
<i>- Mme Stéphanie DROUET</i>	<i>déléguée syndicale C.F.T.C.</i>
<i>- M. Jean-Marc WIRTZLER</i>	<i>délégué syndical F.O</i>

PREAMBULE

Les parties entendent rappeler que les 3 structures pré-existantes à savoir :

- Hôpital Belle Isle,
- Hôpital Saint André,
- Hôpital Sainte Blandine

se sont réunies au sein d'une seule et même structure dénommée H.P.Metz (Hôpitaux Privés de Metz), avec effet au 1^{er} janvier 2008.

En ce qui concerne la durée du travail, les enjeux consistent à assurer la continuité des soins à destination des patients, à tenir compte de la qualité des relations humaines au sein de H.P. Metz, à ne pas déséquilibrer les principes préalables existants tels qu'ils avaient été conclus au sein des 3 accords d'entreprise initiaux.

C'est la raison pour laquelle, en partant des accords existants sur les 3 sites, il a semblé réaliste aux partenaires sociaux de trouver un seuil d'harmonisation pour fonder un accord commun dans le cadre de la Convention Collective FEHAP du 31/10/1951.

Il est rappelé que chaque accord pré-existant, qui avait été conclu au niveau des sites en 1999, a été juridiquement mis en cause à compter du 1^{er} janvier 2008 au moment de la constitution d'H.P. Metz.

Ils sont donc, actuellement, en délai de survivance et c'est la raison pour laquelle un accord unique de substitution est nécessaire. Il est rappelé que le temps qui a été mis à profit au cours de l'année 2008 était également opportun pour connaître le fonctionnement des différents sites et que par ailleurs, il était préalablement nécessaire de constituer le Comité Central d'Entreprise ainsi que d'attendre la désignation des Délégués Syndicaux Centraux.

Par ailleurs, les partenaires sociaux entendent mettre à profit les nouvelles dispositions de la loi du 20 août 2008, avec comme objectif, un accord applicable au 1^{er} janvier 2009 pour l'ensemble des établissements de la structure H.P. Metz.

A cet effet, les partenaires sociaux se sont réunis en 2008 les 24 septembre, 15 et 29 octobre, 17 novembre et 2 décembre pour élaborer un projet qui sera soumis aux instances représentatives du personnel compétentes avant signature.

En fait de quoi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne l'Association Hôpitaux Privés de Metz.

TITRE II : TEMPS DE TRAVAIL

Article 2 – Temps de travail

Depuis 1999, la durée du travail était de 35 heures hebdomadaires pour le personnel quelle que soit la forme de réduction retenue.

Les partenaires sociaux ont décidé de maintenir cette référence.

Les formes retenues de la durée du travail s'intégreront dans les modalités d'aménagement du temps de travail telles que définies au TITRE III du présent accord.

Article 3 – Personnel concerné

Le temps de travail, objet du présent accord, s'applique à l'ensemble des salariés inclus dans le champs d'application défini à l'Article 1.

Article 4 – Les cadres

Il s'agit des salariés relevant des cadres et cadres assimilés mentionnés à l'article A2.1 de la Convention Collective FEHAP du 31/10/1951.

Pour les cadres tels que défini ci-dessus, il est convenu de maintenir les modalités en place à savoir un forfait horaire hebdomadaire égal à 38 heures générant 18 jours de RTT par an.

TITRE III : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 – Annualisation du temps de travail

Les parties estiment que l'annualisation du temps de travail est en effet, l'organisation qui permet le mieux de répondre aux exigences et contraintes du fonctionnement de l'entreprise.

La répartition du temps de travail sur l'année civile concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise, tous établissements confondus.

Les mois de faible activité sont approximativement les mois comportant des vacances scolaires, mois pendant lesquels l'horaire hebdomadaire pourra être de 21 heures.

Les mois de forte activité sont ceux ne comportant pas de vacances scolaires, mois pendant lesquels l'horaire hebdomadaire pourra atteindre 44 heures.

La programmation mensuelle indicative est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Sauf urgence, le personnel sera informé des modifications apportées en fonction des charges de travail, en respectant un délai de 7 jours calendaires.

Compte tenu du nombre de jours calendaires sur l'année civile et déduction faite :

- de 52 dimanches,
- de 52 samedis,
- de 27 jours ouvrés de congés payés pour les non cadres
- de 13 jours fériés,

et en ajoutant la journée de solidarité

chaque salarié non cadre à temps plein sera appelé à travailler 1.561 heures par an pour une année bissextile ou 1.554 heures pour une année non bissextile ;

En cas de solde négatif issu du dernier mois de la période d'annualisation, ce dernier sera reporté sur la période suivante.

Commentaires et précisions sur le report du solde négatif :

Heures à travailler sur l'année pour IETP	Solde au 30 novembre 2009	Solde du mois de décembre 2009	cumul au 31 décembre 2009	Heures travaillées	Report au 1 ^{er} janvier 2010	Solde après majoration pour un salarié à temps plein
1554	0	- 7	- 7	1547	- 7	- 7
1554	+ 10	- 7	+ 3	1557	+ 3	+ 3,75
1554	- 20	+ 6	- 14	1540	0	0
1554	- 20	- 7	- 27	1527	- 7	- 7

Article 2 – Horaires des non-cadres

L'horaire hebdomadaire moyen de travail effectif sera de 37 heures 30 minutes pour un temps plein.

En contrepartie, chaque salarié non-cadre à temps plein bénéficiera de :

- 15 jours de RTT dont 8 au choix du salarié et 7 au choix de l'employeur.

Le personnel à temps partiel peut bénéficier de cette organisation au prorata du temps de travail défini contractuellement ou travailler sur une base hebdomadaire de 35 heures proratisée ne générant pas de RTT.

Le personnel travaillant de nuit effectue un horaire hebdomadaire moyen de travail effectif égal à 35 heures ne générant pas de RTT.

Chaque année, les parties conviendront, à l'issue de la négociation annuelle, de planifier en fonction des opportunités du calendrier et des nécessités de service, un certain nombre de jours RTT - pris sur ceux relevant du choix de l'employeur - pouvant servir à aménager des ponts en liaison avec les jours fériés.

Commentaires et précisions :

Les RTT imposés ou jours pont sont désignés sur le planning par le code RS°.

Article 3 – Heures supplémentaires

Les parties conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires par an et par salarié à 150 heures afin de permettre à des salariés volontaires de répondre, sur demande de la direction, à des besoins ponctuels, sans faire appel par priorité à du personnel précaire.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus fixé, il sera fait application des dispositions légales actuellement en vigueur à savoir, pour chaque heure effectuée, une majoration de 100% de la rémunération ou de la récupération et l'attribution d'un repos compensateur égal à une heure.

Dans le cadre du contingent annuel, seront considérées comme heures supplémentaires :

- les heures réalisées au-delà du plafond hebdomadaire de 44 heures et qui seront rémunérées selon les dispositions légales actuellement en vigueur à savoir, pour chaque heure effectuée, une majoration de 25% de la rémunération ou de la récupération et l'attribution d'un repos compensateur égal à 30 minutes ;

- les heures qui seront comprises entre 1.554 heures et 1.704 heures (ou 1 561 et 1 711 heures s'agissant des années bissextiles) par an, hormis celles qui avaient déjà fait l'objet d'une rémunération en cours d'année, sont majorées de 25%.
Ces heures supplémentaires seront par principe récupérées dans les 2 mois suivant la fin de la période d'annualisation.
Toutefois, au cas par cas et après accord de la Direction, elles pourront être rémunérées.

Commentaires et précisions :

- *L'accord sur la négociation annuelle 2009 supprime la référence au plafond hebdomadaire de 44 heures pour le remplacer par un plafond de 88 heures apprécié sur la quatorzaine. Cette souplesse est accordée pour ne pas rendre caduque les organisations existantes qui aboutissent certaines semaines à 45 heures de travail. Il ne s'agit pas de permettre un recours organisé à 88 heures par quatorzaine.*
- *L'appréciation du plafond horaire sur la quatorzaine rend caduque la disposition sur la majoration des heures réalisées au-delà de 44 heures.*

Article 4 – Congés payés

Pour une période complète d'acquisition (1^{er} juin année n-1 au 31 mai année n), chaque salarié bénéficiera d'un congé annuel :

- de 27 jours ouvrés pour les non cadres
- de 30 jours ouvrés pour les cadres (cf article 4 du Titre II du présent accord).

Ce droit annuel à congés payés inclut les 2 jours dits de fractionnement.

Ces jours devront être liquidés au cours de la période 1^{er} mai (année n) – 30 avril (année n+1), avec obligation de solder 20 jours ouvrés au plus tard le dernier jour des vacances scolaires de Noël (calculés au prorata pour le personnel n'ayant pas acquis 27 jours).

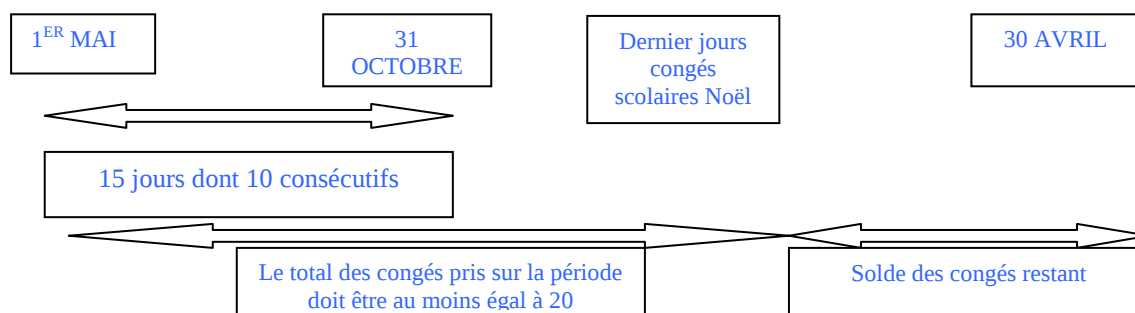
Commentaires et précisions :

Il n'y a plus lieu de faire état des 2 jours de fractionnement qui étaient accordés avant cet accord.

Le nouveau droit à congés payés calculé au 1^{er} juin pour chaque salarié non cadre se compose d'une base de 25 jours (pour un salarié présent sur toute la période de référence) et de l'octroi systématique de 2 jours pour fractionnement, soit 27 jours. La contrepartie est de solder 20 jours de congés au plus tard le dernier jour des vacances scolaires de Noël.

L'obligation pour un salarié de bénéficier de 15 jours, dont 10 consécutifs, de congés payés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre est une règle d'ordre public qui ne peut être écartée.

Les congés payés d'un salarié bénéficiant d'un droit entier (27 ou 30 jours) doivent être répartis a minima comme suit :



L'organisation des services nécessite la réalisation de prévisionnels de congés payés deux fois par an pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre et celle du 1^{er} novembre au 30 avril.

Une demande de dérogation peut être adressée à la Direction des Ressources Humaines pour :

- ne pas appliquer les seuils de prise des congés payés, sans toutefois pouvoir écarter l'obligation de prendre 10 jours de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre*
- modifier les dates prévisionnelles de congés précédemment validées par un responsable de service*

Pour toute demande de dérogation, la Direction des Ressources Humaines sollicite l'avis du Responsable de Service concerné pour rechercher si le départ en congés aux nouvelles dates sollicitées ne perturbe pas le fonctionnement du service.

Article 5 – Durée quotidienne de travail et Repos

Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 30 minutes.

S'agissant des services de Réanimation et de l'Unité de Soins Intensifs Respiratoires ainsi que de leur Unité de Soins Continus, la durée quotidienne de travail est fixée à 12 heures pour le personnel de nuit et 12h30 pour le personnel de jour incluant une pause non rémunérée de 30 minutes.

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives.

Toutefois, cette durée de repos pourra être réduite à 9 heures par dérogation, dans le cadre de l'accord de branche UNIFED.

Commentaires et précisions :

Une organisation prévisionnelle du travail réduisant la durée de repos à 9 heures ne peut être prise sans accord préalable de la DRH et information du Comité d'Etablissement du site concerné.

Article 6 – Absences et congés

Les périodes non travaillées mais dont l'indemnisation, à la charge de l'employeur, est prévue par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, seront rémunérées sur la base d'un horaire de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de ses heures annuelles, en raison soit d'une embauche, soit d'un départ en cours d'année, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique ou de départ ou mise à la retraite, le salarié conservera l'intégralité de la rémunération qui lui aura été allouée.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite seront calculées sur la base de la rémunération correspondant à 35 heures.

Article 7 – Egalité professionnelle entre hommes et femmes – Absence de discrimination à l'embauche.

Les parties ont à l'esprit le souci de privilégier l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Ainsi, il est rappelé qu'à qualification équivalente et expérience équivalente, aucune disparité ne pourra être opérée tant sur le niveau de rémunération que sur les conditions d'emploi et de promotion.

Un bilan sur l'égalité professionnelle sera dressé lors de la négociation annuelle.

De même, les parties signataires apporteront une attention toute particulière à ce qu'aucune discrimination de quelque nature que ce soit n'intervienne en cours de recrutement.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Suivi de l'accord

L'application du présent accord sera suivie par les parties dans le cadre de la négociation annuelle.

Article 2 – Durée – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2009.

En cas de modifications législatives ou réglementaires relatives à la durée ou à l'aménagement du temps de travail qui nécessiteraient une adaptation de celles du présent accord, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre cette adaptation.

A cet effet, la Direction convoquera les organisations syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de ces modifications.

Article 3 – Dénonciation - révision

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Conformément aux dispositions de l'Article L 2261-10 du Code du Travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la date de la dénonciation.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre d'une part, l'Association et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'Association.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur comme les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander à tout moment la révision de certaines clauses conformément aux dispositions de l'Article L2261-7 et suivants du Code du Travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 4 – Publicité

Un exemplaire du présent accord sera communiqué au Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Il sera déposé par l'entreprise en 2 exemplaires auprès de la DDTEFP de Moselle, avec 1 version papier et 1 version électronique.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Metz.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du Personnel et aux Comités d'Etablissement.