

**Accord 2009-01 du 20 mai 2009
de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif
relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation
syndicale**

Préambule

Les évolutions constantes du droit du travail et de la formation professionnelle rendent nécessaire un dialogue social renforcé afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter la concertation et mettre en place des moyens permettant d'assurer une négociation collective de qualité et ainsi renforcer le dialogue social. Ils considèrent que cet objectif peut être atteint par la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un article L 2135-7 du Code du Travail qui prévoit qu'un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale avec son accord exprès.



Les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif souhaitent donner un cadre juridique sécurisé aux mises à disposition qui interviennent au profit d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche.

Jusqu'à présent, ces mises à dispositions intervenaient sur la base de dispositions réglementaires : d'une part une lettre ministérielle du 27 novembre 1981 et d'autre part, une lettre circulaire ministérielle n°491 du 8 octobre 1982 relative à la dispense de services accordées nationalement aux organisations syndicales représentatives des établissements privés à but non lucratif.

Article 1 – Convention de mise à disposition

La mise à disposition du salarié d'une association ou organisme employeur au profit d'une fédération syndicale de salariés représentative au sein de la branche doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative dans la branche. Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations suivantes :

- Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT - 47/49, avenue Simon Bolivar 75950 PARIS cedex 19.
- Fédération CFTEC santé et sociaux – 10, rue Leibnitz 75018 PARIS.
- Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC – 39, rue Victor Massé 75009 PARIS.
- Fédération santé et action sociale CGT – 263, rue de Paris – Case 538 – 93515 MONTREUIL CEDEX.
- Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière – 7, passage Tenaille - 75014 PARIS et Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière - 153/155, rue de Rome - 75017 PARIS.

(w)  CR PC
IFM CV 

La convention est signée par le représentant légal des fédérations nationales désignées ci-dessus.

Le modèle de convention de mise à disposition est annexé au présent accord. Il précise les droits et obligations des parties à la convention.

Article 2 - Nombre de représentants et répartition

Le nombre de représentant de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale est fixé comme suit :

❖ Fédération des services de santé et des services sociaux CFDT

6 ETP dans le secteur sanitaire

6 ETP dans le secteur social et médico social

❖ Fédération CFTC santé et sociaux

3,5 ETP dans le secteur sanitaire

5 ETP dans le secteur social et médico social

❖ Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC

3 ETP dans le secteur sanitaire

5 ETP dans le secteur social et médico social

❖ Fédération Santé et action sociale CGT

6 ETP dans le secteur sanitaire

8 ETP dans le secteur social et médico social

❖ Force ouvrière

6 ETP pour la Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière

7 ETP pour la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

Article 3 Date d'effet de la mise à disposition

La mise à disposition prend effet à compter du jour de signature de la convention tripartite par les trois parties autorisées visées à l'article 1 du présent accord, sauf date différente fixée par la convention tripartite.

Article 4 Dispositions finales

Article 4-1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 -2 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des

ew  CR FC
CV 
IFA

avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4-3 - Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets sont définies à l'article L 2261-10 du Code du Travail.

Article 4-4 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Article 4-5 - Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4-6 - Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

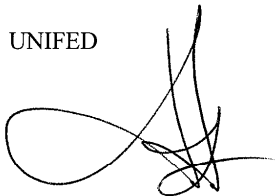
Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Article 4-7 - Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Paris, le 20 mai 2009

UNIFED





Les organisations syndicales de salariés

Fédération Santé / Services

CFDT

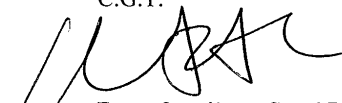
Claudine VILLAIN

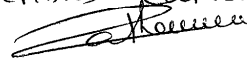



Federat = CFTC Santé et Soins
Deux UAVAT 

FFASS - CFE/CGC Serge LAVAGNA
A. I.

C.G.T.


Force Ouvrière - Santé Privée

ROCHARD Catherine


Force Ouvrière - Action Sociale
CORBIER 

JFMarsac

En contrepartie, Madame (Monsieur)..... fait son affaire d'éventuels dépassements de volume horaire et ne peut prétendre à ce titre à une quelconque compensation de la part de l'association (entreprise)...

Article 3 – Rémunération

Le maintien de la rémunération, sur les bases conventionnelles, sera assuré par l'Association d'origine.

Article 4 – Congés payés

Pour ce qui concerne le droit à congés payés, il sera exercé légalement pendant la durée de la convention. L'indemnité afférente sera versée par l'Association d'origine.

Article 5 – Frais annexes

La totalité des frais professionnels inhérents à la présente convention est prise en charge par la Fédération notamment ceux générés par le transport dede son lieu de résidence à celui de la mise à disposition - ainsi que ceux résultant des missions exercées dans le cadre de celle-ci.

Article 6 – Maintien des avantages conventionnels

L'intéressé continue à bénéficier des droits et des avantages collectifs en vigueur dans l'Association d'origine, notamment des droits et œuvres sociales liées à son appartenance à l'association , de toutes les dispositions prévues par la convention collective, notamment les droits syndicaux, les droits en matière de rémunération, de progression de carrière, de promotion, de congés et de toutes les dispositions concernant la maladie, les accidents de travail, les maladies professionnelles prévues par les accords collectifs applicables dans l'association et tous les autres droits liés à l'exécution du contrat de travail.

Article 7 – Obligations de l'Association d'origine

L'Association garantit au salarié mis à disposition, l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'Association d'origine.

Article 8 – Obligations de la Fédération

La Fédération s'engage à informer immédiatement l'Association de tout incident survenu dans l'exécution de la mise à disposition.

Article 9- Terme de la convention


La présente convention peut prendre fin à la demande de la Fédération syndicale ou du salarié..... , sous condition du respect d'un délai de prévenance de X mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux autres signataires de la présente convention.

Durant cette période, toutes les mesures d'accompagnement seront envisagées pour faciliter la réintégration.

CU
CR K
CV SS
177

Le salarié sera réintégré au poste occupé avant la mise à disposition ou, à défaut, sur un poste similaire.

En cas de rupture du contrat de travail, la présente convention prend fin de plein droit, dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la rupture des contrats de travail.

 KCR
CV
JFM