

Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [I - Dispositions générales](#)
- [II - Exécution du contrat de travail](#)
- [III - Congés](#)
- [IV - Rémunération](#)
- [V. - Application](#)

[Préambule](#)

Préambule

La présente convention collective, établie dans le cadre des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, définit, pour les personnels occupés dans les services interentreprises de médecine du travail, les conditions de travail et les garanties sociales en rapport avec les buts et la réglementation particulière de l'institution.

I - Dispositions générales

Champ d'application.

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du code du travail, les rapports entre les services interentreprises de médecine du travail et leur personnel salarié tel qu'il est défini à l'article 2 ci-dessous.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et s'impose aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Personnels visés.

Les personnels auxquels s'applique la présente convention sont les salariés des services

interentreprises de médecine du travail visés à l'article 1er ci-dessus.

Les contrats à durée déterminée doivent préciser la durée de l'engagement des intéressés et les conditions de prolongation éventuelle de cet engagement. La durée de ces contrats ne peut excéder six mois ni être renouvelée plus d'une fois, sauf dans les cas de remplacements rendus nécessaires par un congé de maladie ou de maternité ou par un départ au service national.

Durée de la convention.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties signataires, cette dénonciation devant être signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties signataires avec préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les dispositions en cause continueront à produire effet dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du code du travail.

Révision de la convention.

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

Au plus tard dans le délai de trois mois qui suit la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du texte dont la révision est demandée.

Droit syndical.

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent être accordées aux salariés qui justifient, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale pour assister à des congrès ou assemblées statutaires de celle-ci.

L'autorisation est accordée pour autant que l'absence ne compromet pas le fonctionnement du service. La décision est transmise à l'intéressé dans les quarante-huit heures qui suivent le dépôt de la demande.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Délégués du personnel.

La représentation des différentes catégories de personnel des services interentreprises de médecine du travail par les délégués du personnel est régie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Toutefois, dans les services interentreprises de médecine du travail occupant de onze à vingt-cinq salariés, le nombre total de délégués est porté à deux titulaires et à deux suppléants.

Comité d'entreprise.

Pour la constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la réglementation en vigueur.

Dans les services interentreprises où la référence prévue par l'article L. 432-3 du code du travail n'existe pas, des oeuvres sociales pourront néanmoins être créées et financées par accord entre le service interentreprises de médecine du travail et les membres du comité.

Formation continue.

Les responsables des services interentreprises de médecine du travail accorderont toutes facilités à leur personnel pour qu'il tienne à jour et perfectionne ses connaissances dans le cadre de la formation continue, telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et du livre IX du code du travail.

Secret professionnel.

Le secret professionnel, tel qu'il est sanctionné par les articles 378 et 418 du code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des services interentreprises de médecine du travail.

Le personnel devra être informé par écrit par le service interentreprises de médecine du travail, lors de l'embauchage, des sanctions pénales auxquelles il s'exposerait en cas de manquement à l'obligation du secret.

II - Exécution du contrat de travail

Embauchage.

Les conditions d'embauchage sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur.

Tout salarié doit passer préalablement à l'embauchage un examen médical permettant d'apprécier son aptitude à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Le service interentreprises de médecine du travail remet à l'intéressé, à son entrée en fonctions, un exemplaire de la convention collective qui lui est applicable et lui précise, par écrit :

- la date d'embauchage ;

Période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

Définition de l'ancienneté.

Pour l'application des dispositions de la présente convention faisant intervenir une notion d'ancienneté ou de nombre d'années de présence, il y a lieu de tenir compte de la somme des périodes de travail effectif accomplies par le salarié dans le service interentreprises qui l'emploie depuis l'entrée en vigueur du contrat en cours. Il est également tenu compte :

- des périodes d'absence ayant donné lieu au maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ;

Durée du travail.

La durée normale du travail est de trente-neuf heures par semaine. Leur répartition est fixée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficieront de deux jours de repos par semaine, de préférence consécutifs.

En fonction des nécessités d'organisation qui peuvent découler des particularités de certaines professions adhérentes aux services, une répartition différente de l'horaire hebdomadaire pourra être organisée après consultation des représentants du personnel.

III - Congés

Congés annuels payés.

La durée du congé payé est calculée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail (ou d'absence assimilée conformément aux dispositions de l'article L. 233-4 du code du travail ou de la présente convention) effectué au cours de la période légale de référence.

Le congé annuel est pris dans la période légale des congés comprise entre le 1er mai et le 31 octobre sauf dérogation acceptée par les parties.

Il est fixé au moins trois mois à l'avance, compte tenu des exigences du service et après consultation des intéressés.

Congés d'ancienneté.

Des congés d'ancienneté payés supplémentaires aux congés définis au premier alinéa de l'article 15 ci-dessus sont accordés conformément au tableau ci-après :

- un jour ouvré pour quatre ans de présence dans le service ;
- un jour ouvré supplémentaire pour huit ans de présence ;
- un jour ouvré supplémentaire pour douze ans de présence ;
- un jour ouvré supplémentaire pour seize ans de présence.

L'ancienneté est appréciée au jour anniversaire de l'entrée dans le service.

Congés exceptionnels pour événements familiaux.

Il est accordé au personnel, à l'occasion de certains événements familiaux, un congé dont la durée, en nombre de jours ouvrables, est fixée comme suit :

- mariage du salarié : six jours ;

- mariage d'un enfant : deux jours ;

- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : un jour ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

- décès du père ou de la mère, d'un autre ascendant du salarié, du beau-père ou de la belle-mère : deux jours ;

Service national et périodes militaires.

Dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié qui est appelé au service national bénéficie d'une possibilité de réintégration dans son emploi ou, à défaut, d'une priorité à l'embauchage.

Pendant les périodes militaires obligatoires non provoquées, le salaire est maintenu aux intéressés sous déduction du montant de la solde qu'ils reçoivent, à l'exclusion des indemnités qui correspondent à un remboursement de frais. D'autre part, ces périodes sont assimilées à des jours de travail effectif.

Congé de maternité.

En cas d'accouchement survenant après un an de présence, la rémunération de l'intéressée est maintenue à 90 p. 100 du salaire brut pendant une durée de seize semaines réparties sur la période qui précède et qui suit l'accouchement, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et éventuellement par un régime complémentaire de prévoyance.

Régime de prévoyance.

Les services interentreprises de médecine du travail adhéreront à un régime de prévoyance de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 p. 100 du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du quatrième jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

IV - Rémunération

Classification des emplois.

A l'exception des médecins du travail et du personnel " Cadres "visé à l'annexe " Cadres " jointe à la présente convention collective, le personnel des services interentreprises de médecine du travail est classé en fonction de l'emploi occupé dans le service, sans distinction de sexe ni d'âge, en quatre niveaux qui sont définis de la manière suivante :

a)Groupe 1 : entretien et services généraux.

Groupe 2 : services administratifs.

Groupe 3 : services techniques.

Valeur du point et salaire minimum professionnel.

La valeur du point applicable aux coefficients de la classification visée à l'article 20 est fixée tous les ans au 1er janvier. A cet effet, les parties signataires se réunissent chaque année au cours du trimestre précédent.

Les parties *signataires* (2) fixent à la même époque le montant du salaire minimum professionnel garanti applicable à partir du 1er janvier suivant.

En outre, à l'occasion de cette réunion annuelle, il sera convenu des conditions dans lesquelles une réunion supplémentaire pourrait, éventuellement, avoir lieu.

Appointements minima garantis.

Sous réserve des dispositions particulières propres aux médecins du travail et au personnel cadre, la présente convention collective garantit, pour chaque emploi énuméré au tableau de classification

visé par l'article 20, une rémunération minimum.

Par mois de travail, sur la base d'une durée de 169 heures, cette garantie est déterminée en multipliant par le coefficient affecté à chaque emploi la valeur du point fixée dans les conditions prévues à l'article 21.

Prime d'ancienneté.

Outre les garanties minima visées ci-dessus, le personnel des services interentreprises de médecine du travail occupant un emploi figurant au tableau de classification prévu à l'article 20 ci-dessus, bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à son salaire mensuel réel et en constitue un élément.

Cette prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération minimum garantie mensuelle de l'emploi occupé, à raison de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;

- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;

Préavis.

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties postérieurement à l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est fixée, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à un mois si le salarié a moins de deux années de présence et à deux mois dans le cas contraire.

Indemnité de licenciement.

En cas de licenciement avant l'âge de soixante-cinq ans, tout membre du personnel ayant au moins deux années d'ancienneté dans le service interentreprises qui l'emploie recevra, sauf en cas de faute grave de sa part une indemnité distincte du préavis calculée comme suit, compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé dans le service :

- jusqu'à la cinquième année, l'indemnité légale de licenciement ;

- de la sixième à la dixième année, deux dixièmes de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la cinquième année ;

Allocation de fin de carrière.

La cessation du contrat de travail à partir de soixante-cinq ans ou à partir de soixante ans lorsque l'intéressé peut bénéficier d'une liquidation de retraite au taux normal ne constitue ni un licenciement, ni une démission et n'ouvre pas droit à l'indemnité prévue à l'article précédent. On entend par taux normal le montant de la retraite que l'intéressé aurait obtenu à l'âge de soixante-cinq ans.

Cette cessation du contrat de travail ne peut intervenir qu'après un préavis de trois mois et donne lieu, sauf en cas de faute grave, à une allocation de fin de carrière égale à :

V. - Application

Commission paritaire nationale d'interprétation.

Il est créé, entre les organisations signataires de la présente convention, une commission paritaire nationale d'interprétation qui pourra être saisie par l'une de ces organisations à l'effet d'émettre un avis sur l'interprétation qui lui paraît devoir être donnée à telle ou telle disposition de la convention collective ou d'une de ses annexes en vue de son application pratique.

Commission paritaire nationale de conciliation.

Le temps passé dans les commissions paritaires prévues aux articles 21, 27 et 28 de la présente convention collective est rémunéré comme temps de travail et assimilé à une période de travail effectif. Il en va de même du temps passé dans les négociations relatives à la présente convention collective ou à ses annexes.

Dépôt légal de la convention.

Le texte de la présente convention et de ses annexes est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour le dépôt légal à effectuer au greffe du tribunal d'instance du 17^e arrondissement de Paris en application des articles L. 132-8 et L. 132-1 du code du travail.

Date d'application.

La présente convention collective est applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.