

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre 2012 et l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014

Le présent tableau recense les dispositions de la recommandation patronale modifiées par l'avenant n°2014-01.

L'avenant n°2014-01 entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres n'entreront en vigueur au 1^{er} novembre 2014, que si leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1^{er} novembre 2014 ont été définies par avenant au plus tard le 1^{er} mai 2014.

En ce qui concerne le salaire minimum conventionnel, il entre en vigueur avec un effet rétroactif le 1^{er} janvier 2014 dès lors que l'arrêté d'agrément aura été publié au journal officiel.

	Contenu de la recommandation patronale	Avenant n° 2014-01 du 04 février 2014		
Procédure disciplinaire	Pas d'information des délégués du personnel sur les licenciements disciplinaires qui ont été effectués.	<p>Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.</p> <p>Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel</p>		
Licenciement disciplinaire	Aucune sanction préalable à un licenciement disciplinaire	<p>L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.</p> <p>Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée : il n'en sera conservé aucune trace.</p> <p>Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée ci-dessus.</p> <p>Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.</p>		
Ancienneté	Années d'exercice	Prime d'ancienneté	Années d'exercice	Prime d'ancienneté
	1	0%	1	0%
	2	1%	2	1%
	3	2%	3	2%
	4	3%	4	3%
	5	4%	5	4%
	6	5%	6	5%
	7	6%	7	6%
	8	7%	8	7%
	9	8%	9	8%
	10	9%	10	9%
	11	9%	11	10%
	12	9%	12	11%
	13	12%	13	12%
	14	12%	14	12%
	15	12%	15	14%

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre 2012 et l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014

	16	15%	16	14%
	17	15%	17	16%
	18	15%	18	16%
	19	18%	19	18%
	20	18%	20	18%
	21	18%	21	20%
	22	21%	22	20%
	23	21%	23	22%
	24	21%	24	22%
	25	24%	25	24%
	26	24%	26	24%
	27	24%	27	26%
	28	27%	28	26%
	29	27%	29	28%
	30	27%	30	28%
	31	30%	31	30%
	32	31%	32	30%
	33	31%	33	32%
	34	32%	34	32%
	35	32%	35	34%
	36	33%	36	34%
	37	33%	37	34%
	38	34%	38	34%
	39	35%	39	34%
	40	36%	40	34%
	41	37%	41	34%
			La prime d'ancienneté intègre le complément technicité.	
Technicité des cadres	<p>- pour le cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, - pour un cadre junior (4 ans à 8 ans d'expérience) : 5% du salaire de base, - pour un cadre confirmé (9 ans à 13 ans d'expérience) : 10% du salaire de base, - pour un cadre senior (14 ans à 19 ans d'expérience) : 15% du salaire de base, - pour un cadre expert (20 ans et plus d'expérience) : 20% du salaire de base.</p> <p>Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant</p>		<p>-pour un cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, -pour un cadre junior (4 à 8 ans d'expérience): 5% du salaire de base converti en points, -pour un cadre confirmé (9 à 13 ans d'expérience) : 10% du salaire de base converti en points -pour un cadre senior (14 à 19 ans d'expérience) : 14% du salaire de base converti en points -pour un cadre expert (20 ans et plus d'expérience) : 17% du salaire de base converti en points.</p> <p>Le complément de technicité entre désormais dans l'assiette de calcul de l'ancienneté au même titre que les compléments diplôme, métier et encadrement.</p> <p>Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant</p>	
Modalités de reclassement des salariés (ancienneté)	Tableaux de reclassement et pour les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de la recommandation patronale, égale à 30% depuis 12 mois ou plus, bénéficie d'une prime d'ancienneté de 31% à la date d'application de ladite recommandation.		Il est expressément prévu que les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres n'entreront en vigueur au 1 ^{er} novembre 2014, que si leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1 ^{er} novembre 2014 ont été définies par avenant au plus tard le 1 ^{er} mai 2014.	
Modalités de reclassement des salariés (technicité)	Ils suivent ensuite le déroulement de carrière prévue par la grille d'ancienneté		Des négociations vont s'engager prochainement sur ce sujet.	

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre 2012 et l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014

Reprise d'ancienneté	30 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés	30 % minimum pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés
Reprise de technicité	30 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés	30 % minimum pour les personnels
Bas salaires	<p>Un salaire minimum conventionnel est garanti à l'ensemble des personnels relevant de la convention collective nationale du 31 octobre 1951. Ce salaire minimum conventionnel est déterminé en prenant en considération l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.</p> <p>Le salaire minimum conventionnel déterminé comme indiqué ci-dessus ne peut être inférieur au smic étant précisé que la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans cette appréciation.</p> <p>La détermination de ce salaire minimum conventionnel ainsi que son incidence sur les différents éléments de rémunération sont précisées en annexe au présent avenant.*</p> <p align="right">* Avenant n°2009-03 du 03 avril 2009</p>	<p>En 2009 les partenaires sociaux et la FEHAP ont signé un Avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009 qui a introduit dans la CCN 51 un salaire minimum conventionnel.</p> <p>L'article 08.02 créé par cet avenant pose le principe d'un salaire minimum conventionnel dont le niveau ne peut être inférieur au SMIC.</p> <p>Cet avenant a prévu, en outre, un double avantage au profit des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans le comparatif avec le SMIC, - la prime décentralisée de 5 % (ou 3 % en fonction du secteur d'activité) est exclue du comparatif avec le SMIC, quelles que soient ses modalités d'attribution. <p>Néanmoins, malgré l'existence du salaire minimum conventionnel, il est convenu de mettre en place un dispositif particulier pour les premiers niveaux de rémunération.</p> <p>Article 1^{er} :</p> <p>A compter du 1^{er} janvier 2014 le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1450 euros.</p> <p>Le salaire minimum conventionnel mensuel brut est mentionné sur une seule ligne du bulletin de salaire ; il comprend les éléments de rémunération suivants, sous réserve que le montant global desdits éléments ne lui soit pas supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coefficient de référence (article 08.01.1) - compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (article 08.01.1) - avantages en nature - indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation)(article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51) - indemnité de promotion (article 08.03.3) - indemnité différentielle de remplacement (article 08.04.2) - points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (article 08.04.1) - prime de vie chère (Accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique - Guyane) - valeur du point majorée de 20% à l'île de la Réunion (accord SAPRESS) - Indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (article 11.0.3.2) <p>Pour les personnels bénéficiaires d'avantages en nature et sans remise en cause du principe rappelé à l'alinéa précédent, les avantages en nature doivent être identifiés et figurer sur une ligne spécifique du bulletin de salaire.</p> <p>Article 2 :</p> <p>La valeur du point servant au calcul des indemnités pour travail de nuit, pour travail effectué les dimanches ou jours fériés n'est pas modifiée par le présent texte.</p>
Départ à la retraite à l'initiative du salarié : indemnité	<p>10 à 14 ans d'ancienneté : un mois</p> <p>15 à 19 ans d'ancienneté : deux mois</p> <p>20 à 24 ans d'ancienneté : trois mois</p>	Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent - lors de leur départ à la retraite - dix années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre 2012 et l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014

	<p>25 à 29 ans d'ancienneté : quatre mois 30 à 34 ans d'ancienneté : cinq mois 35 à 39 ans d'ancienneté : six mois 40 ans ou plus d'ancienneté : sept mois</p> <p>Pour les salariés présents à l'effectif et ce pendant deux ans, l'allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable après comparaison entre l'allocation visée ci-dessus et l'allocation en vigueur antérieurement à la date d'application de la recommandation.</p>	<p>L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :</p> <ul style="list-style-type: none">- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,- de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,- de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,- de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,- de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut. <p>Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :</p> <p>1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;</p> <p>2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.</p> <p>La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.</p> <p>L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.</p> <p>Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière (les modalités techniques sont précisées dans une annexe)</p> <p>Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.</p> <p>Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.</p> <p>Les temps maximum de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du Code du travail.</p> <p>Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10%.</p> <p>Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.</p> <p>Il conviendra :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris,- de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise,- d'enlever la majoration de 10% liée au dispositif. <p>L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D.1237-1 du Code du travail.</p>
--	---	--

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre 2012 et l'avenant n°2014-01 du 04 février 2014

		<p>La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins trois mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.</p> <p>L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite. En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.</p> <p>Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.</p>
Licenciement économique	Pas de consultation des délégués syndicaux en matière de reclassement.	<p>Consultation des délégués syndicaux</p> <p>L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.</p> <p>Ordre des licenciements</p> <p>Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>Ces critères devront prendre notamment en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1^e - Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, 2^e - L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, 3^e - La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés, 4^e - Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.
Prime décentralisée	Remplacement du terme « protocole d'accord » par le terme « accord d'entreprise ou d'établissement ».	Le temps de repos de fin de carrière prévu dans le cadre de l'allocation de départ à la retraite fait partie des absences ne donnant pas lieu à abattement.