

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

DU 1^{er} JANVIER 1999

**Avenant national n°2022 – 05
relatif a la commission de conciliation paritaire**

ENTRE :

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER
101, rue de Tolbiac
75654 PARIS CEDEX 13,

ET :

D'une part,

LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS
DES SERVICES DE SANTE ET SERVICES SOCIAUX « C.F.D.T. »
47-49, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19,

LA FEDERATION FRANCAISE SANTE, MEDECINE ET ACTION SOCIALE
« CFE-CGC »
39, rue Victor Massé
75009 PARIS,

LA FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE « CGT »
263, rue de Paris - Case 538
Complexe Immobilier Intersyndical
93515 MONTREUIL CEDEX,

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS "FORCE OUVRIERE"
DES PERSONNELS DES C.L.C.C.
153-155, rue de Rome
75017 PARIS,

UNSA UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES
UNSA SANTE SOCIAUX PRIVE
Maison des syndicats.
9 rue du Colonel Rémy.
14000 Caen

D'autre part.

PREAMBULE :

Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute ou rétrogradation-mutation, les salariés des Centres ont la possibilité de saisir la Commission de Conciliation Paritaire dont le rôle est d'entendre l'employeur et le salarié, et les amener à concilier.

Compte tenu de :

- La volonté de laisser la liberté au salarié concerné de se faire assister par un salarié (personnel du Centre) de son choix,
- De clarifier les obligations de l'employeur et du salarié nécessaires au bon déroulement de la Commission de Conciliation Paritaire,

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999 relatives à la Commission de Conciliation Paritaire.

ARTICLE 1 MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.1.2.1. DE LA CCN DES CLCC

L'article 3.1.2.1. « Dispositions spécifiques au personnel non praticien » de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999, dont l'intitulé est modifié, est désormais rédigé de la manière suivante :

« 3.1.2.1. Cause du licenciement »

Le licenciement d'un salarié peut résulter, selon la législation en vigueur :

- D'une cause réelle et sérieuse ;
- D'une faute du salarié ;
- D'un motif économique.

Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux. »

ARTICLE 2 MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.1.2.2. DE LA CCN DES CLCC

L'article 3.1.2.2. « Dispositions spécifiques au personnel praticien » de la Convention Collective Nationale des CLCC du 1er janvier 1999, dont l'intitulé est modifié, est désormais rédigé de la manière suivante :

« 3.1.2.2. Commission de Conciliation Paritaire »

Lorsqu'un licenciement pour faute ou une rétrogradation-mutation est envisagé à l'égard d'un salarié ayant plus d'un an de présence dans le Centre, praticien ou non-praticien, le salarié a la faculté de demander la réunion de la Commission de Conciliation Paritaire.

L'employeur informe, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, que le salarié a la possibilité de saisir la Commission de Conciliation Paritaire auprès de laquelle il peut se faire assister par un salarié du Centre.

La Commission de Conciliation Paritaire a pour rôle :

- De permettre aux membres de la Commission d'échanger sur les faits reprochés au salarié ;
- De rechercher les points de convergence entre l'employeur, le salarié et les membres de la Commission et de constater, le cas échéant, les points de divergence entre eux.

3.1.2.2.1. Composition de la Commission de Conciliation Paritaire

La Commission est composée de salariés du Centre :

- D'une part, au titre de la représentation salariale : d'au maximum 3 salariés, issus d'une organisation syndicale ou non, choisis par le salarié concerné. A défaut de représentant salarié, la Commission ne peut pas se tenir.
- D'autre part, au titre de la représentation employeur : l'employeur désigne ses représentants en nombre équivalent à la représentation salariale (hors secrétariat de séance).

3.1.2.2.2. Délais et modalités de saisine

Seul le salarié concerné par l'une des mesures envisagées à l'article 3.1.2.2. peut demander la saisine de la Commission selon les modalités ci-après.

Le salarié adresse par écrit sa demande de saisine de la Commission Paritaire de Conciliation à la Direction du Centre ou à son représentant qui en accuse réception. La demande doit parvenir au plus tard 3 jours ouvrés après la tenue de l'entretien préalable.

Afin de tenir compte de ce délai et à défaut de saisine de la Commission, la notification par l'employeur de sa décision ne peut se faire au plus tôt qu'à compter du 4ème jour ouvré suivant la tenue de l'entretien préalable.

En cas de saisine de la Commission, la décision de l'employeur ne peut être notifiée qu'à compter du lendemain de la réunion de la Commission.

3.1.2.2.3. Réunion de la Commission de Conciliation Paritaire

3.1.2.2.3.1 Convocation

Le salarié transmet à la Direction des Ressources Humaines, par un écrit reçu dans les 2 jours ouvrés de sa demande de saisine, les noms et coordonnées des salariés qui siégeront au sein de la Commission.

L'employeur convoque les participants (l'ensemble des membres de la Commission ainsi que la personne assistant le salarié), et réunit la Commission dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de la réception du courrier de demande de saisine.

La convocation parvient aux participants au moins 1 jour ouvré avant la date de la réunion.

La date de la réunion est fixée par l'employeur.

3.1.2.2.3.2 Fonctionnement

La Commission est présidée par l'employeur ou son représentant dûment désigné.

Le secrétariat est assuré par un salarié du Centre choisi par l'employeur en sus des membres de la Commission tels que définis à l'article 3.1.2.3. Le secrétaire ne participe pas aux débats. Il rédige le procès-verbal de la Commission.

Les débats de la Commission sont confidentiels.

Lors de la réunion, les membres de la Commission entendent le salarié et l'employeur, et les invitent à concilier.

La Commission constate les points de conciliation et les points de non conciliation, lesquels font l'objet d'un procès-verbal établi en fin de séance par le secrétaire. Il est signé par les membres de la Commission et est remis à chacun d'entre eux. Il est adressé au salarié et à l'employeur.

A l'issue de la réunion, la Commission se trouve définitivement dessaisie.

L'absence non justifiée du salarié à la Commission vaut renonciation de sa part à sa demande de saisine. Cette renonciation est constatée aux termes du procès-verbal établi par la Commission.

En cas de force majeure dûment justifiée, il est représenté par l'un des salariés du Centre choisi par lui pour composer la Commission de Conciliation Paritaire tel que prévu à l'article 3.1.2.3. »

ARTICLE 3 DATE D'APPLICATION

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 4 DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des Centres de Lutte Contre le Cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du Travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 2 mai 2022

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER :

C.F.D.T. :

C.F.E.-C.G.C. :

C.G.T. :

C.G.T.-F.O. :

UNSA :