



CENTRE INTERSERVICES  
DE SANTE ET DE MEDECINE  
DU TRAVAIL EN ENTREPRISE



**Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action sociale**  
**CFE-CGC**  
39, rue Victor MASSE  
75009 PARIS

**A l'attention de Mme Martine KERYER**

Paris, le 17 janvier 2017

Madame,

Nous vous remettons, sous ce pli, un exemplaire original :

- ✓ de l'**Accord portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises (2<sup>ème</sup> phase)**

conclu le 7 décembre 2016 entre le CISME (Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise), la CFDT et votre Organisation syndicale.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président,  
Serge Lesimple

PJ : 1

**ACCORD**  
**PORTANT REVISION PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
**DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (2EME PHASE)**

Le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise  
(**CISME**),

*d'une part,*

La Fédération Santé et Sociaux  
(**CFDT**),

La Fédération Française de la Santé,  
de la Médecine et de l'Action Sociale  
(**CFE-CGC**),

La Fédération Santé et Sociaux  
(**CFTC**),

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale  
(**CGT**),

La Fédération des Employés et Cadres  
(**CGT-FO**),

Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail  
(**SNPST**),

*d'autre part,*

ont convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent poursuivre l'actualisation de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

A cette fin, conformément à l'Accord de méthode du 22 novembre 2016 conclu entre les partenaires sociaux, la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une révision partielle s'organisant comme suit :

- ce premier accord à caractère général ;
- des accords particuliers et distincts.

**Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :**

**Ils décident de modifier le préambule comme suit :**

**Préambule**

La présente Convention collective est établie, dans le cadre des dispositions du livre II de la deuxième partie du Code du Travail, pour les personnels des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI).

 <sup>1</sup> 

Les SSTI appliquent la présente convention collective qui définit, notamment, les conditions de travail, les garanties sociales, les principes de rémunération, ainsi que l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des salariés.

Certaines catégories de personnels, compte tenu des dispositions issues du Code du travail et du Code de la santé publique ou des principes déontologiques qui leur sont propres, font l'objet de dispositions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions plus favorables des accords collectifs d'entreprise existants conclus dans les SSTI continuent de s'appliquer.

**Ils décident de modifier l'article 1<sup>er</sup> comme suit :**

#### **Article 1er – Champ d'application**

La présente convention collective règle, dans le cadre des dispositions concernées du Code du travail, les rapports entre les Services de santé au travail interentreprises 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.

Le champ d'application territorial s'étend à l'ensemble de la France métropolitaine et des départements et territoires d'Outre-mer.

Sont visés par la Convention collective, les Services de santé au travail interentreprises (SSTI).

**L'article 2 est modifié comme suit :**

#### **Article 2 – Personnels visés**

La présente convention collective s'applique aux salariés des Services de santé au travail interentreprises, quels que soient leur contrat de travail et leur durée de travail.

**L'article 3 est modifié comme suit :**

#### **Article 3 – Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions énoncées ci-après.

**Les partenaires sociaux décident de créer un nouvel article 4-1, comme suit :**

#### **Article 4-1 – Dénonciation**

La convention peut être à tout moment dénoncée, par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque organisation signataire, en respectant un préavis de trois mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, la présente Convention continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis visé ci-dessus.

 me<sup>2</sup> 

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 comme suit :**

### **Article 7 – Délégués du personnel**

Les délégués du personnel sont élus dans tous les Services de santé au travail interentreprises où sont occupés au moins onze salariés.

Les modalités de détermination des effectifs des Services de santé au travail interentreprises, les conditions de mise en place de l'institution et de son renouvellement doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, dans les Services de santé au travail interentreprises occupant de 11 à 25 salariés, le nombre total de délégués du personnel est porté à deux titulaires et à deux suppléants. Dans les autres cas, le nombre de délégués du personnel doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Des panneaux d'affichage sont réservés à la communication des renseignements que les délégués du personnel ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés. Ces panneaux sont apposés à l'intérieur du Services de santé au travail interentreprises dans la partie des installations réservées aux salariés et accessibles à l'ensemble desdits salariés. Un exemplaire des communications des délégués du personnel est transmis à l'employeur ou son représentant simultanément à l'affichage.

Sans préjudice de l'application de cette disposition, les communications des délégués du personnel s'effectuent également via l'intranet du Service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations des délégués du personnel au moyen des outils numériques disponibles dans les Services de santé au travail interentreprises.

Dans les Services de santé au travail interentreprises occupant moins de 50 salariés, des accords peuvent intervenir entre la direction et les délégués du personnel pour fixer les conditions de fonctionnement et de financement des œuvres sociales auxquelles ils sont associés.

**L'article 8 est modifié comme suit :**

### **Article 8 – Comité d'entreprise**

La constitution du Comité d'entreprise, sa composition et son fonctionnement, doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Sans préjudice desdites dispositions, les communications des élus du Comité d'entreprise s'effectuent via l'intranet du Service de santé au travail interentreprises quand il existe, dans un espace dédié.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités des informations des élus du Comité d'entreprise au moyen des outils numériques disponibles dans les SSTI.

**L'article 9 est modifié comme suit :**

### **Article 9 – Formation professionnelle continue**

La politique de formation des personnels des SSTI constitue un levier important pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des entreprises adhérentes.

Les SSTI doivent garantir l'accès de tous à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord collectif de branche négocié par les partenaires sociaux tous les trois ans.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 10, comme suit :**

**Article 10 – Secret professionnel**

Le secret professionnel, dont la violation est sanctionnée par les articles 226-13 et 226-14 du Code pénal, s'impose, chacun en ce qui les concerne, aux personnels des Services de santé au travail interentreprises.

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

De leur côté, les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté, notamment dans les locaux qu'ils mettent à disposition du personnel, en veillant à l'isolement acoustique de ces locaux où sont examinés les salariés, mais également en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation et d'utilisation des données médicales et l'ensemble des données confidentielles des entreprises, quel qu'en soit le support (y compris numérique).

**L'article 11-3 est modifié comme suit :**

**Article 11-3 – Collaborateur médecin**

Le collaborateur médecin remplit ses missions dans les conditions fixées légalement et réglementairement.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 12 comme suit :**

**Article 12 – Période d'essai**

➤ **Durée**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui permet, à l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et, au salarié, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les non-cadres,
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée dans la limite de :

- 1 mois pour les non-cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 3 mois ;
- 2 mois pour les cadres, soit une durée totale, renouvellement inclus, n'excédant pas 6 mois.

Son renouvellement doit être expressément prévu dans le contrat de travail.

Par ailleurs, la durée de la période d'essai du contrat à durée déterminée et des contrats spécifiques doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les conditions fixées par la loi, lorsque le salarié est engagé en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée ou d'un ou plusieurs contrat(s) d'intérim, la durée de la période d'essai de ce ou ces contrats est déduite de la période éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

➤ **Rupture**

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance prévu par les dispositions légales et réglementaires.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 14 comme suit :**

**Article 14 – Durée du travail<sup>1</sup>**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, sous réserve d'une organisation du travail différente définie par accord d'entreprise.

La répartition des heures de travail est définie après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés bénéficient 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.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 15 comme suit :**

**Article 15 – Congés payés**

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

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 SSTI et après consultation des intéressés.

Les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables (congé principal) ne sont pas accolés à ce congé principal et n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions légales.

En cas de fractionnement du congé principal, il sera fait application des dispositions légales.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 16 comme suit :**

**Article 16 – Congés exceptionnels pour événements familiaux**

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

- mariage du salarié : 6 jours
- PACS du salarié : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour
- décès du conjoint : 3 jours
- décès d'un enfant : 6 jours
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : 3 jours
- décès d'un autre ascendant (en ligne directe) du salarié : 2 jours

---

<sup>1</sup> Un accord-cadre a été conclu le 24 janvier 2002 portant sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la CCN des SSTI.

Sauf accords particuliers, les congés pour événements familiaux prévus par le présent article doivent être pris le jour de l'événement qui y ouvre droit ou dans les 8 jours calendaires qui le précèdent ou le suivent.

Les congés pour événements familiaux visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 17 comme suit :**

#### **Article 17 – Congé pour soigner un enfant malade**

##### ➤ **Enfant âgé de moins de 12 ans**

Sans préjudice de l'application des dispositions légales, une autorisation d'absence est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé de moins de 12 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile.

Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

##### ➤ **Enfant âgé entre 12 et 16 ans**

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justification médicale, au salarié dont l'enfant, ou celui de son conjoint, âgé entre 12 et 16 ans, tombe malade.

Cette autorisation d'absence est limitée à 6 jours ouvrables par année civile. Elle n'est pas assimilée à des jours de travail effectif et est non rémunérée.

**Les partenaires sociaux décident de créer l'article 17-1 comme suit :**

#### **Article 17-1 – Congé pour enfants handicapés âgés de moins de 17 ans**

Une autorisation d'absence non rémunérée est accordée, sur justificatif, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint, âgé de moins de 17 ans est reconnu handicapé par la MDPH (*Maison départementale des personnes handicapées*) à un taux d'au moins 80%.

Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ouvrables par année civile. Elle se cumule avec le congé pour soigner un enfant malade visé à l'article 17 de la présente convention collective.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'organiser le financement, notamment par un ou des dons de jours correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés ou de jours de repos compensateur accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), non pris par des personnels du Service de santé au travail interentreprises.

Lorsqu'un salarié a en charge un enfant répondant aux conditions susvisées, l'employeur favorise l'aménagement de son temps de travail, dans la mesure des possibilités du Service de santé au travail interentreprises.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 18 comme suit :**

#### **Article 18 – Congé de maternité**

La durée du congé de maternité est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le congé de maternité peut être anticipé ou reporté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6  
Handwritten signature in black ink



Les salariées comptant un an de présence dans le Service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la Sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 19 comme suit :**

**Article 19 – Régime de prévoyance/ incapacité de travail**

Le Service de santé au travail interentreprises doit adhérer à un régime de prévoyance, de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire y compris les indemnités journalières servies par la Sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>ème</sup> jour, à l'intéressé, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, dans les conditions prévues par le Code de la Sécurité sociale.

Si le régime de prévoyance indemnise uniquement les arrêts de travail, la cotisation correspondante sera à la charge du Service de santé au travail interentreprises pour 60 % et à celle du salarié pour 40 %.

Dans le cas où d'autres garanties seraient souscrites auprès de ce régime de prévoyance, le supplément de cotisation sera partagé en parts égales entre le Service de santé au travail interentreprises et le salarié.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 24 comme suit :**

**Article 24 – 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.

La partie qui rompt le contrat sans observer le préavis doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire de travail pratiqué dans le Service de santé au travail interentreprises pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, en accord avec le Service de santé au travail interentreprises, cesser son activité dans le Service pour occuper son nouvel emploi, étant précisé que le Service de santé au travail interentreprises ne sera alors tenu de payer, outre l'indemnité de licenciement prévue à l'article 25 ci-dessous, que le temps de travail accompli par l'intéressé avant la date de son départ.

Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures égal, par mois de préavis, à sa durée hebdomadaire de travail.

Toutefois, lorsqu'il aura trouvé un emploi, il ne pourra plus se prévaloir de ces dispositions.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi seront fixées par accord entre les parties et pourront être groupées en tout ou partie. A défaut d'accord, ces heures d'absence seront prises alternativement au gré du salarié et au gré du Service de santé au travail interentreprises.

Les absences pour recherche d'emploi répondant aux conditions indiquées ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction d'appointements pour le salarié licencié.

7  
hu Ro



**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 25 comme suit :**

**Article 25 – Indemnité de licenciement du personnel non cadre**

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans le Service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le SSTI :

- Jusqu'à 9 années : 1/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence.
- Au-delà de 9 années : 1/3<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence.

Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>ème</sup> anniversaire.

Le 57<sup>ème</sup> anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 1/3 s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 26 comme suit :**

**Article 26 – Allocation de fin de carrière**

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié qui part à la retraite (dans le cas d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite) bénéficie d'une allocation de fin de carrière, dès lors qu'il compte – lors de son départ à la retraite – dix années au moins de travail effectif ou assimilé au sein du SSTI.

Sauf dispositions légales et réglementaires plus favorables, l'allocation de fin de carrière est égale à :

- 1 mois d'appointements après 10 ans de présence dans le SSTI ;
- 2 mois d'appointements après 15 ans de présence dans le SSTI ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans de présence dans le SSTI ;
- et 1/10<sup>ème</sup> supplémentaire de mois d'appointements par année entière de présence au-delà de la 20<sup>ème</sup> année.

Pour le calcul de cette allocation, il faut entendre par mois d'appointements le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Pour les salariés mis à la retraite comptant moins de 10 ans d'ancienneté, il convient de se référer aux dispositions légales et réglementaires.

**Les partenaires sociaux décident de modifier les articles 27 et 28 comme suit :**

**Article 27 – Commission paritaire nationale d'interprétation<sup>2</sup>**

Est créée, entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la délégation d'employeurs des Services de santé au travail interentreprises, 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 de l'une de ses annexes en vue de son application pratique.

<sup>2</sup> Cette instance s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2232-9 du Code du travail.

8  
me

La Commission paritaire nationale d'interprétation appelée à siéger pour l'examen d'une disposition conventionnelle déterminée est composée comme suit :

- **d'au moins un représentant de chacune des organisations syndicales intéressées - dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales qui siègent à la Commission paritaire nationale de branche ;**
- **de la délégation des employeurs, qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des membres des organisations syndicales.**

La Commission paritaire nationale d'interprétation instituée par le présent article se réunit à Paris, au siège du CISME. Son secrétariat, assuré par le CISME, convoque les organisations intéressées au plus tard dans les 3 mois qui suivent sa saisine par l'une de ces organisations. **La réunion de la Commission paritaire nationale d'interprétation peut avoir lieu à l'occasion des réunions de la Commission paritaire nationale de branche.**

L'avis de la commission est adressé, dans les huit jours qui suivent la réunion, aux organisations intéressées, à charge pour celles-ci d'en assurer la diffusion auprès de leurs membres.

En cas de divergence constatée lors de la réunion de la commission sur l'interprétation à donner à telle ou telle disposition de la convention collective ou de l'une de ses annexes, il est dressé un procès-verbal faisant état des différents avis émis par les parties.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

#### **Article 28 – Commission paritaire nationale de conciliation**

Les conflits collectifs de travail sont soumis par la partie la plus diligente à une Commission paritaire nationale de conciliation composée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27 ci-dessus pour la Commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission se réunit obligatoirement **dans un délai au plus de 3 mois** à compter de la date de sa saisine. Les organisations syndicales signataires sont convoquées par lettre recommandée.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est établi et adressé aux organisations syndicales signataires intéressées, ainsi qu'aux parties en cause.

Le temps passé dans cette commission paritaire est rémunéré comme du temps de travail et assimilé à une période de travail effectif.

**Les partenaires sociaux décident de supprimer l'article 29** (car son contenu est repris dans les articles 27, 28 et dans l'Annexe II de la CCN).

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 30 comme suit** (qui devient l'article 29) :

#### **Article 29 – Formalités de dépôt**

La Convention collective et ses avenants doivent être déposés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 31 comme suit (qui devient l'article 30) :**

### **Article 30 – Date d'application**

La présente convention collective, créée le 20 juillet 1976, a été révisée, notamment par les deux accords collectifs suivants :

- Accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014).
- Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises (entré en vigueur le 17 janvier 2017).

**Les partenaires sociaux décident de modifier l'Annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, comme suit :**

### **Article 2 – Période d'essai du personnel cadre**

La durée de la période d'essai du personnel cadre est fixée conformément à l'article 12 de la présente convention collective.

### **Article 5 – Indemnité de licenciement du personnel cadre**

Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le cadre licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans le Service de santé au travail interentreprises a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) calculée comme suit, compte tenu du nombre d'années de présence dans le Service de santé au travail interentreprises :

- pour la tranche inférieure ou égale à 5 ans de présence : 1 mois d'appointements ;
- pour la tranche strictement supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence ;
- pour la tranche strictement supérieure à 10 ans : 3/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence.

Le montant de l'indemnité ainsi calculé ne peut dépasser la valeur de 12 mois d'appointements (hors majoration du fait de l'âge du salarié, ci-dessous mentionnée).

Le taux de 3/5<sup>e</sup> de mois est majoré de 50 % lorsque le licenciement intervient après le 57<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressé. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité calculée ci-avant.

Le 57<sup>ème</sup> anniversaire mentionné à l'alinéa précédent est déterminé par référence à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à 62 ans au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

Si cet âge d'ouverture du droit à une pension de retraite venait à être repoussé dans le temps, l'âge au-delà duquel la majoration de 50 % du taux de 3/5<sup>ème</sup> s'applique serait repoussé d'autant.

Par mois d'appointements, il faut entendre le douzième des rémunérations versées à l'intéressé au cours des douze mois précédents, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

**DISPOSITIONS FINALES**  
**DE L'ACCORD PORTANT REVISION PARTIELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
**DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES (2EME PHASE)**

**Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au 17 janvier 2017.

**Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Commission paritaire nationale d'interprétation**

La Commission paritaire nationale d'interprétation peut être saisie dans les conditions fixées conventionnellement.

**Révision**

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

**Dénonciation**

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4-1 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

**Dépôt et extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

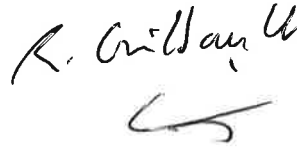
Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à PARIS, le 7 décembre 2016


**Le Centre Interservices de Santé  
et de Médecine du travail en Entreprise  
(CISME)**



**La Fédération Santé et sociaux  
(CFDT)**



**La Fédération Française de la Santé, de la Médecine et  
de l'Action Sociale  
(CFE-CGC)**

Dr CHARLÈNE  


**La Fédération Santé et Sociaux  
(CFTC)**

**La Fédération de la Santé et de l'Action sociale  
(CGT)**

**La Fédération des Employés et Cadres  
(CGT-FO)**

**Le Syndicat national des professionnels de la Santé  
au travail  
(SNPST)**

