

AVENANT SALARIAL N°1-W DES « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N°1 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES

L'avenant n°1-W à l'Accord professionnel de la branche des Etablissement accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n°1 à l'accord professionnels de travail des Hôtels, Bars, Cafés, Restaurants et autres établissements similaires du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°1-T du 23 décembre 2020

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « Dispositions diverses », il est créé un article 4 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 4 bis : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit à minima une :

- prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- ❖ *En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs.*
- ❖ *Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- ❖ *Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- ❖ *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué ».

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre II « Conditions de recrutement », il est créé un article 7 bis « Entretien Annuel d'Evaluation » :
« Article 7 bis : Entretien annuel d'évaluation

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre VI « Suspension du contrat de travail », il est créé un article 18 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 18 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »

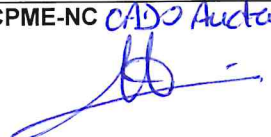

ARTICLE 4 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès sa publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

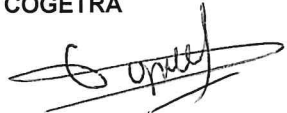


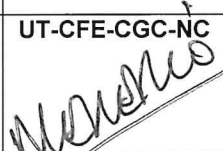
Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021.

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

CPME-NC <i>CADO Auctay</i> 	CPME-NC	CPME-NC	MEDEF-NC
MEDEF-NC 	U2P		

COLLEGE DES SALARIES :

COGETRA 	CSTC-FO	CSTNC	USOENC 
USTKE	USTKE 	UT-CFE-CGC-NC 	

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
