

Accord collectif d'entreprise relatif aux arrêts maladie, aux arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, au temps partiel thérapeutique, aux congés de maternité, de paternité et d'adoption

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A PROMEOM, dont le siège est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représentée par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet.

Ci-après dénommée l'Association ou PROMEOM.

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale.

D'autre part,

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1. CHAMPS D'APPLICATION	3
Article 2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ARRÊTS MALADIE	3
Article 2.1 Délai de carence en cas d'arrêt maladie	3
Article 2.2 Indemnisation des arrêts pour maladie	4
Article 3. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ARRÊTS DE TRAVAIL CONSECUTIFS A UN ACCIDENT DE TRAJET, A UN ACCIDENT TRAVAIL (AT) OU A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (MP).....	4
Article 4. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT).....	6
Article 5. DISPOSITIONS COMMUNES AUX ARRÊTS MALADIE, AUX ARRÊTS AT/MP ET AU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	7
Article 5.1 Justification des arrêts de travail	7
Article 5.2 Subrogation	7
Article 5.3 Congés payés et arrêts maladie ou arrêts AT/MP	7
Article 6. REMUNERATION DES CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION ET DE PATERNITE	7
Article 7. PARCOURS DE SOINS.....	7
Article 7.1 Salariés en ALD (Affection Longue Durée).....	7
Article 7.2 Salariés en invalidité	8
Article 7.3 Parcours PMA	8
Article 8 : DISPOSITIF EN CAS D'ARRET MALADIE : RENDEZ VOUS DE LIAISON	8
Article 9 : DISPOSITIONS FINALES	9
Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	9
Article 9.2 Révision et modalités de suivi de l'accord	9
Article 9.3 Clause de rendez-vous.....	10
Article 9.4 Dénonciation.....	10
Article 9.5 Information des salariés.....	10
Article 9.6 Formalités de dépôt et publicité	10

Préambule

MC2A PROMEOM a absorbé, au 1er janvier 2025, les associations AGEMETRA et AST GRAND LYON. Les salariés de ces deux associations ont été transférés au sein de MC2A PROMEOM, qui, par ailleurs, a accueilli de nouveaux collaborateurs depuis le 1er janvier 2025.

L'année 2025 est une année particulière de transition sur le plan social, avec la négociation du nouveau Statut de MC2A à compter de l'année 2026. Plusieurs accords collectifs de substitution ont été signés dans ce contexte.

Dans le prolongement de cette démarche d'harmonisation, les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis pour négocier sur le sujet des arrêts maladie, des arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (ci-après désignés les arrêts AT/MP), du temps partiel thérapeutique et des congés de maternité, de paternité et d'adoption.

A l'issue de ces rencontres, les parties ont négocié l'accord suivant.

Cet accord annule et remplace tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs ayant le même objet. Il prévaut sur les dispositions de la convention collective ayant le même objet.

Article 1. CHAMPS D'APPLICATION

Le Présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'association sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée, quel que soit leur statut ou catégorie professionnelle.

Article 2. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ARRÊTS MALADIE

Article 2.1 Délai de carence en cas d'arrêt maladie

Le délai de carence correspond :

- à la période qui court entre le jour de la constatation de la maladie et le point de départ des IJSS servies par l'organisme de sécurité sociale. A ce jour, en application du code de la sécurité sociale ce point de départ est le 4^{ème} jour de l'incapacité de travail.
- au délai de 7 jours fixé par l'article D. 1226-3 du code du travail s'écoulant avant que l'indemnité complémentaire aux IJSS prévue à l'article L. 1226-1 ne soit due aux salariés qui en remplissent les conditions.

Par le présent accord, les parties conviennent que, par dérogation à ces dispositions légales relatives aux délais de carence, l'employeur assurera pendant les 3 premiers jours d'absence

pour maladie, pour chaque arrêt, un maintien de salaire, à hauteur de 90 % du salaire brut de base, au profit du salarié ayant dûment justifié, de son arrêt de travail pour maladie, et qui remplit la condition d'un an d'ancienneté dans l'association.

Il est précisé que la condition d'ancienneté doit être remplie au 1^{er} jour de l'arrêt de travail initial.

Il est précisé également que la condition d'ancienneté ne s'applique pas si le salarié bénéficie du dispositif d'Affectation de Longue Durée (ALD) exonérante, ce dont il doit justifier.

Article 2.2 Indemnisation des arrêts pour maladie

Au-delà des 3 premiers jours d'arrêt de travail pour maladie, les arrêts de travail des salariés cadres et non cadres font l'objet du complément d'indemnisation prévu par les dispositions conventionnelles de branche. A ce jour, elles sont régies par l'article 19 de la convention collective de branche :

- une indemnisation au moins égale à 90 % du Salaire brut de base y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale est assurée à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail pendant la période d'incapacité temporaire de travail ;
- Les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux IJSS dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Article 3. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ARRÊTS DE TRAVAIL CONSECUTIFS A UN ACCIDENT DE TRAJET, A UN ACCIDENT TRAVAIL (AT) OU A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (MP).

A ce jour, en application du Code de la Sécurité Sociale, en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou accident de trajet, aucun délai de carence ne s'applique : les indemnités journalières sont versées à partir du 1^{er} jour qui suit l'arrêt de travail. Le jour de l'accident reste intégralement à la charge de l'employeur.

Selon les dispositions conventionnelles de branche, les arrêts de travail consécutifs à un accident de trajet, accident de travail ou à une maladie professionnelle font l'objet du même complément d'indemnisation que celui prévu pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle, à savoir :

- sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90 % du salaire brut de base y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale est assurée pendant la période d'incapacité temporaire de travail ;

- les indemnités complémentaires ne sont servies que si le salarié a droit aux IJSS dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Néanmoins, par le présent accord, il est convenu que, par dérogation à ces dispositions conventionnelles, l'indemnisation sera égale à 100 % du salaire brut de base à condition que l'accident de trajet, l'accident du travail ou la maladie professionnelle soit définitivement reconnu(e).

Pour l'application de l'alinéa qui précède :

- s'agissant de l'accident de trajet, cette indemnisation plus favorable commencera à être versée à compter de la date de la décision de reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel de l'accident; si par la suite, la décision de reconnaissance de l'accident du trajet devait être confirmée, une régularisation serait faite en faveur du salarié, avec réintégration de la retenue conventionnelle de 10 % initialement appliquée ; si par la suite, la décision de reconnaissance de l'accident du trajet devait être annulée, une régularisation sera opérée en vue du remboursement par le salarié du trop-perçu calculé par différence entre l'indemnisation versée à hauteur de 100 % du salaire brut de base et l'indemnisation qui aurait dû être versée à hauteur de 90 % du salaire brut de base. En cas de trop-perçu, le remboursement par le salarié pourra faire l'objet d'un échéancier mis en place conformément aux dispositions légales applicables en matière de retenues sur salaire et de remboursement des sommes indûment versées.
- s'agissant de l'accident du travail, cette indemnisation plus favorable commencera à être versée à compter de la date de la décision de reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel de l'accident; si par la suite, la décision de reconnaissance de l'accident du travail devait être confirmée, une régularisation serait faite en faveur du salarié, avec réintégration de la retenue conventionnelle de 10 % initialement appliquée ; si par la suite, la décision de reconnaissance de l'accident du travail devait être annulée, une régularisation sera opérée en vue du remboursement par le salarié du trop-perçu calculé par différence entre l'indemnisation versée à hauteur de 100 % du salaire brut de base et l'indemnisation qui aurait dû être versée à hauteur de 90 % du salaire brut de base. En cas de trop-perçu, le remboursement par le salarié pourra faire l'objet d'un échéancier mis en place conformément aux dispositions légales applicables en matière de retenues sur salaire et de remboursement des sommes indûment versées.
- s'agissant de la maladie professionnelle, cette indemnisation plus favorable commencera à être versée à compter de la date de la décision de reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel de la maladie ; si par la suite, la décision de reconnaissance de la maladie professionnelle devait être confirmée, une régularisation serait faite en faveur du salarié avec réintégration de la retenue

conventionnelle de 10 % initialement appliquée; si par la suite, la décision de la caisse devait être annulée, une régularisation sera opérée en vue du remboursement par le salarié du trop-perçu calculé par différence entre l'indemnisation versée à hauteur de 100 % du salaire brut de base et l'indemnisation qui aurait dû être versée à hauteur de 90 % du salaire brut de base. En cas de trop-perçu, le remboursement par le salarié pourra faire l'objet d'un échéancier mis en place conformément aux dispositions légales applicables en matière de retenues sur salaire et de remboursement des sommes indûment versées.

Article 4. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

Dans le cadre de sa politique du maintien et du retour dans l'emploi, le service rappelle qu'il est favorable à la mise en place du temps partiel thérapeutique des salariés, tout en préservant dans la mesure du possible, le lieu de travail actuel et en tenant compte du besoin organisationnel du service.

Le passage à temps partiel thérapeutique sera formalisé par un courrier du service RH précisant la réduction temporaire du temps de travail préconisée par le médecin du travail, dans un cadre hebdomadaire.

Pour les salariés dont le temps de travail était antérieurement annualisé, ce passage à une durée du travail organisée sur la semaine impliquera la cessation temporaire de l'attribution des JRTT pendant la durée du temps partiel thérapeutique.

En cas de reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique prescrit à l'issue d'un arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont le caractère d'accident de trajet a été définitivement reconnue, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération à hauteur de 100 % du salaire brut de base qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler selon la durée contractuelle de travail qui était la sienne avant le passage en TPT.

En cas de reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique prescrit à l'issue d'un arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie dont l'origine professionnelle a été définitivement reconnue, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération à hauteur de 100 % du salaire brut de base qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler selon la durée contractuelle de travail qui était la sienne avant le passage en TPT.

Dans tous les autres cas, le salarié bénéficie alors d'une rémunération correspondant au temps de travail réellement effectué sur la base de son salaire brut contractuel. Le salarié bénéficie également d'un complément de rémunération aux Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale à hauteur de 90 % du salaire brut de base qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité selon la durée contractuelle de travail antérieure au passage en TPT, appliqué à la seule fraction de rémunération correspondant à la part d'arrêt de travail.

Article 5. DISPOSITIONS COMMUNES AUX ARRÊTS MALADIE, AUX ARRÊTS AT/MP ET AU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Article 5.1 Justification des arrêts de travail

Il est rappelé que toute absence pour maladie, accident de trajet ou AT/MP doit être justifiée par l'envoi d'un arrêt de travail au service RH de l'association dans les 48 heures, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. En cas d'hospitalisation le salarié doit transmettre un bulletin de situation délivré par l'établissement de soin.

Pour rappel, le salarié doit informer l'employeur de tout accident du travail dans la journée où il se produit ou, au plus tard, dans les 24 heures.

Article 5.2 Subrogation

PROMEOM pratique la subrogation pour tous les salariés justifiant dans les conditions précitées d'un arrêt de travail (temps partiel thérapeutique inclus).

Article 5.3 Congés payés et arrêts maladie ou arrêts AT/MP

Pour ce qui concerne l'incidence des arrêts maladie ou des arrêts AT/MP sur les congés payés, il sera fait application des dispositions légales (actuellement issues de la loi 2024-364 du 22 avril 2024).

Article 6. REMUNERATION DES CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION ET DE PATERNITE

Il est maintenu la subrogation pour l'indemnisation.

Les salarié(e)s, sans condition d'ancienneté, ont droit à des indemnités complémentaires pendant toute la durée de leur congé maternité ou d'adoption, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations dues, tant par la Sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel. Cette disposition est étendue au congé de paternité.

Article 7. PARCOURS DE SOINS

Le parcours de soins permet à certains salariés de mieux conjuguer le suivi médical de leurs pathologies avec leur activité professionnelle.

Article 7.1 Salariés en ALD (Affection Longue Durée)

Les salarié(e)s qui sont bénéficiaires du statut Affection de Longue Durée, au sens du 3° et du 4° de l'article L160-14 du Code de la sécurité sociale, peuvent s'absenter pendant leurs heures de travail, dans le cadre d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de quatre autorisations d'absences par mois, pour bénéficier des soins nécessités par leur affection, lorsque ces derniers ne sont pas en arrêt de travail ou à temps partiel thérapeutique.

Pour bénéficier de cette autorisation, le salarié doit informer son médecin du travail qui, lors d'une visite, se prononcera, dans le cadre de ses préconisations, sur la possibilité pour le salarié de bénéficier de la mesure. Le salarié devra également fournir au Pôle RH son attestation ou notification Affection Longue Durée pour bénéficier de ses absences pour raisons de soins. La situation du salarié pourra être réétudiée en lien avec le médecin du travail.

Article 7.2 Salariés en invalidité

Les salariés, reconnus en invalidité 2 ou en invalidité 1, avec un temps de travail inférieur à 60%, peuvent poser des congés payés isolés, dans la limite de 5 jours, par période de prise, en lien avec leur parcours de soins.

Article 7.3 Parcours PMA

Pour rappel, l'article L1225-16 du Code du travail prévoit que les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (AMP), bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires liés à ce parcours.

Le conjoint salarié, la personne liée par un pacte civil de solidarité ou le partenaire vivant maritalement avec la personne engagée dans ce parcours bénéficie également d'une autorisation d'absence pour assister à un maximum de trois actes médicaux par protocole.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 8 : DISPOSITIF EN CAS D'ARRET MALADIE : RENDEZ VOUS DE LIAISON

Pour rappel de l'article L1226-1-3 du Code du travail, en cas d'arrêt de travail d'une durée supérieure à 30 jours, consécutifs ou non, un rendez-vous de liaison peut être proposé au salarié, à l'initiative de l'association ou du salarié. L'association ou le salarié pourront, le cas échéant, souhaiter associer à cet échange les personnels des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), auquel adhère l'association, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables

Ce temps d'échange, non médical et entièrement facultatif, a pour objectif de maintenir le lien entre le salarié et l'association et de préparer au mieux la reprise d'activité. Il permet notamment de faire le point sur les dispositifs d'accompagnement existants ; d'échanger sur d'éventuels aménagements du poste ou du temps de travail ; d'envisager, à l'initiative du salarié, si nécessaire, une visite de pré-reprise avec le service de prévention et de santé au travail.

Article 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs conclus antérieurement à son entrée en vigueur au sein de MC2A PROMEOM et/ou aux accords collectifs en cours de délai de survie au sein de MC2A PROMEOM suite aux opérations de fusions ; il se substitue également à tous les usages ou engagements unilatéraux transférés à MC2A PROMEOM suite aux opérations de fusions ou créés ou nés postérieurement au 1^{er} janvier 2025.

Il entrera en vigueur à compter du **1^{er} mai 2026**, sous réserve des dispositions spécifiques qui suivent :

- les dispositions du présent accord s'appliqueront, sans rétroactivité, à tout arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou accident du trajet ou pour congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou temps partiel thérapeutique débutant, ou en cours, au 1^{er} mai 2026.
- de même, les dispositions du présent accord s'appliqueront :
 - o à tout arrêt pour maladie professionnelle, dont la date de la décision de reconnaissance par la CPAM, connue par l'employeur est postérieure au 30 avril 2026, et aux conditions prévues à l'article 3 du présent accord,
 - o à tout arrêt de travail pour accident du travail débutant après le 30 avril 2026 et généré par un fait accidentel survenu postérieurement à cette même date, aux conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Article 9.2 Révision et modalités de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction, et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 9.3 Clause de rendez-vous

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires ayant pour conséquence de remettre en cause les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient dans les 3 mois de la demande, pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées à l'accord.

Article 9.4 Dénonciation

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé à tout moment par une ou plusieurs parties signataires dans les conditions prévues par la loi (articles L2261-9 et suivants du Code de travail).

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l'accord.

Article 9.5 Information des salariés

Conformément à l'article R.2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 9.6 Formalités de dépôt et publicité

1 exemplaire original de chaque accord sera remis à un représentant de chaque organisation syndicale représentative contre décharge

Le présent accord sera déposé :

- Par voie dématérialisée sur la plateforme de télé procédure (Télé Accords) du Ministère du Travail,
- Et en un exemplaire papier en recommandé au Conseil de Prud'hommes de Lyon,

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Fait à Lyon, le 10 avril 2026

En ... exemplaires originaux.

Pour MC2A PROMEOM

Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE CGT,

Monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de Délégué syndical

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE FO,

Monsieur Thibault JACQUOT, en sa qualité de Délégué syndical

Pour l'ORGANISATION SYNDICALE CFDT,

Madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de Déléguée syndicale