

**ACCORD N°2023-09**

**PORTANT SUR LE DISPOSITIF  
DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL  
AU SEIN DE GUSTAVE ROUSSY**

1/7  
LPW

**Entre :**

**Gustave-Roussy**, 39 bis, rue Camille Desmoulins 94805 VILLEJUIF Cedex, représenté par M. Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à la signature des présentes,

**D'une part,**

- **Et :**

- **Les organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy**, représentées par leur délégué syndical :

- CGT IGR, représentée par M/Mme
- CFDT, représentée par M/Mme
- FO, représentée par M/Mme
- UNSA, représentée par M/Mme

LE PICHEURON Gwenédelle  
GUILLAUME LAUREN  
Siquier Natash  
Jando Chemlal

**D'autre part,**

62 2/7  
LPW

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION APPLICABLE .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 : DEMARCHES REGLEMENTAIRES RELATIVES A L'ATTRIBUTION DES DIFFERENTES MEDAILLES .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 : BENEFICAIRES DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 5 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DES GRATIFICATIONS .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 : MONTANT DE LA GRATIFICATION VERSEE .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7 : REMISE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL ET DES GRATIFICATIONS AFFERENTES .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 8 : CARACTERE NON CUMULATIF .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 11 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 12 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD .....</b>	<b>7</b>

66 01  
3/7  
LPW 12

## **PREAMBULE**

---

Ces dernières années, les organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy ont, à plusieurs reprises, demandé à la Direction de revoir les modalités de remise de la médaille d'honneur du travail au sein de l'Institut, ainsi que les montants des gratifications afférentes à chaque échelon d'ancienneté.

La Direction et les organisation syndicales se sont accordées pour engager une négociation portant sur la révision complète du dispositif.

## **ARTICLE 1 : OBJET DU PRESENT ACCORD**

---

Le présent accord a pour objet d'instaurer un nouveau dispositif de remise de la médaille d'honneur du travail au sein de Gustave Roussy et de versement de la gratification afférente, sur la base du présent accord.

## **ARTICLE 2 : RAPPEL DE LA REGLEMENTATION APPLICABLE**

---

La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique instaurée par le décret n°48-854 du 15 mai 1948. Elle a pour but de récompenser l'ancienneté de services d'un salarié du secteur privé, la qualité de ses initiatives prises dans l'exercice de sa profession ou ses efforts pour acquérir une meilleure qualification.

La médaille d'honneur du travail comprend 4 échelons dépendant de l'ancienneté acquise tout au long de la carrière du salarié :

- La médaille d'argent, attribuée après 20 ans de services ;
- La médaille de vermeil, attribuée après 30 ans de services ;
- La médaille d'or, attribuée après 35 ans de services ;
- La médaille grand or, attribuée après 40 ans de services.

## **ARTICLE 3 : DEMARCHES REGLEMENTAIRES RELATIVES A L'ATTRIBUTION DES DIFFERENTES MEDAILLES**

---

Il appartient au salarié d'effectuer les démarches en vue de l'attribution de la médaille d'honneur du travail correspondant à la durée de son activité professionnelle, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La médaille est décernée par arrêté du ministre du travail ou, sur délégation du préfet, à l'occasion des 1<sup>er</sup> janvier et 14 juillet de chaque année. Dans ce cadre, les demandes doivent être déposées auprès des service compétents :

- Avant le 1<sup>er</sup> mai pour la promotion du 14 juillet ;
- Et avant le 15 octobre de l'année précédente pour la promotion du 1<sup>er</sup> janvier.

Il revient au salarié d'établir et de déposer lui-même son dossier de demande de médaille d'honneur du travail auprès de la préfecture de son domicile. Le salarié informe la Direction des Ressources Humaines de ses démarches en lui transmettant un justificatif de la préfecture mentionnant la date du dépôt et l'identité du salarié.

La Direction des Ressources Humaines réalise chaque année deux informations générales auprès des personnels pour les sensibiliser sur les formalités à effectuer et les délais à respecter, la 1<sup>ère</sup> en janvier et la 2<sup>nde</sup> en septembre.

4/7  
LPW

#### **ARTICLE 4 : BENEFICAIRES DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL**

Tout salarié en activité au sein de Gustave Roussy peut prétendre au bénéfice de la médaille d'honneur du travail dès lors qu'il justifie avoir acquis le nombre d'années de service requis. L'ancienneté étant appréciée au 31 décembre de l'année anniversaire.

Les services années prises en compte pour la détermination de l'ancienneté des candidats à la médaille peuvent avoir été effectuées auprès de plusieurs employeurs et dans des secteurs d'activités différents. Le salarié doit néanmoins avoir travaillé en France (pour des employeurs français ou étrangers), ou à l'étranger (pour une entreprise française, une succursale ou filiale d'une société française).

En cas de rupture du contrat de travail avant le 31 décembre, ne pourront bénéficier de ce dispositif que les salariés partant à la retraite et remplissant les conditions ci-après énoncées au plus tard à la date de rupture de leur contrat de travail.

#### **ARTICLE 5 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DES GRATIFICATIONS**

Gustave Roussy instaure un mode de récompense sous forme d'une gratification versée à tout salarié justifiant de :

- 2 années d'ancienneté au sein de l'Institut ;
- l'attribution par l'autorité compétente de la médaille d'honneur du travail en fonction de l'échelon de la médaille concernée.

Dans l'hypothèse où plusieurs médailles pourraient être attribuées à l'occasion d'une même promotion, une seule gratification est versée, celle dont le montant est le plus favorable à un salarié. Le salarié ne pourra donc prétendre qu'à la médaille et à la gratification de l'année anniversaire la plus proche.

La remise de la médaille et le versement de la gratification sont conditionnés à la transmission préalable de la copie du diplôme d'Etat de la médaille d'honneur du travail par le salarié à la Direction des Ressources Humaines avant le 31 octobre de chaque année.

En cas de transmission du diplôme après cette date, le salarié pourra bénéficier d'un report et obtenir ainsi sa médaille et le versement de sa gratification l'année suivante.

#### **ARTICLE 6 : MONTANT DE LA GRATIFICATION VERSEE**

Gustave Roussy récompense la fidélité des salariés qui ont exercé la moitié et plus de leur carrière au sein de l'Institut. Le bénéfice d'une activité salariale exercée à Gustave Roussy pour plus de la moitié de l'activité salariale totale double le montant nominal de la gratification versée selon le tableau ci-dessous :

	moins de 50% ancienneté GR	50% et plus ancienneté GR
<b>Médaille d'argent</b> <i>après 20 ans de services</i>	<b>200,00€</b>	<b>400,00€</b>
<b>Médaille de vermeil</b> <i>après 30 ans de services</i>	<b>260,00€</b>	<b>520,00€</b>
<b>Médaille d'or</b> <i>après 35 ans de services</i>	<b>340,00€</b>	<b>680,00€</b>
<b>Médaille grand or</b> <i>après 40 ans de services</i>	<b>400,00€</b>	<b>800,00€</b>

5/7  
LPW  
18

Le montant de la gratification versée est réévalué tous les 3 ans sur la base d'une majoration de 2%. Le montant de la gratification issu de ce calcul est alors arrondi à l'euro supérieur.

#### **ARTICLE 7 : REMISE DES MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL ET DES GRATIFICATIONS AFFERENTES**

---

Les médailles d'honneur sont remises par la Direction lors d'un événement célébré une fois par an au cours du dernier trimestre. Gustave Roussy prend à sa charge l'achat et la gravure des médailles décernées.

La gratification est versée dans le mois de la cérémonie de remise des médailles, selon les conditions d'assujettissement pratiquées par les administrations sociale et fiscale.

#### **ARTICLE 8 : CARACTERE NON CUMULATIF**

---

Les avantages prévus par le présent accord sont non cumulables avec l'application de règles différentes qui sont ou viendraient à être prévues par la Convention Collective Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1<sup>er</sup> janvier 1999, par une décision unilatérale de la Fédération patronale des Centres de Lutte Contre le Cancer ou par un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur.

Le présent accord se substitue de plein droit à tous autres accords d'entreprise et avenants antérieurs conclus au sein de Gustave Roussy ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux antérieurs à la signature dudit accord, ayant le même objet ou la même cause.

Sa signature vaut en particulier dénonciation de l'avenant du 26 mars 2012 portant révision à l'accord Gustave Roussy n°2011-03 relatif aux gratifications en en lien avec l'attribution de la médaille, auquel il se substitue de plein droit en toutes ses dispositions.

#### **ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

---

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée, et s'appliquera pour la première fois au titre de l'année 2024.

Il entrera en vigueur sous réserve du respect des conditions de validité mentionnées à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

#### **ARTICLE 10 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD**

---

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

6/7  
LPW

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **ARTICLE 11 : MODALITES DE DENONCIATION DE L'ACCORD**

Dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **ARTICLE 12 : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 28 novembre 2023

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT *COUVEL GUILLAUME*

CGT *LE PICHAUDON GUENIELLE*

FO *Guillaume Mouton*

UNSA *Fanda Ghemlal*

Pour l'Institut Gustave Roussy,

M. Didier SAMARAN  
Directeur des Ressources Humaines

