

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
PERSONNEL DES PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE DU 13
AOÛT 1999

IDCC 2098

Brochure 3301

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999	7
Titre Ier : Dispositions générales	7
Article 1er - Champ d'application	7
Article 2 - Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective	8
Article 3 - Durée de la convention	9
Article 4 - Formalités de dépôt et de publicité	9
Article 5 - Avantages acquis	9
Article 6 - Révision - Dénonciation	9
Article 7 - Adhésion	10
Article 8 - Commission nationale de conciliation et d'interprétation	10
Titre II : Représentation du personnel. Droit syndical. Délégués du personnel. Comité d'entreprise	10
Article 9 - Principes généraux	10
Article 10 - Mise en place des institutions représentatives	11
Article 11 - Conditions de désignation, d'électorat et d'éligibilité	11
Article 12 - Conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise	11
Titre III : Contrat de travail	11
Sous-titre 1er : Dispositions communes	11
Article 13 - Conclusion du contrat de travail	11
Article 14 - Modification du contrat de travail	13
Article 15 - Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise	13
Article 16 - Ancienneté	13
Article 17 - Congés	14
Article 18 - Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité	15
Article 19 - Rupture du contrat de travail	17
Sous-titre 2 : Dispositions spécifiques	17
Article - Chapitre Ier : Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel	17
Article 20 - Définition	18
Article 21 - Mise en place	18
Article 22 - Garanties	18
Article 23 - Durée et organisation du travail	19
Article 24 - Rémunération	19
Article 25 - Contrat de travail	19
Article 26 - Rupture du contrat de travail	19
Titre IV : Durée du travail	19
Chapitre Ier : Durée du travail	19
Article 27 - Durée normale	20
Article 28 - Durée maximale	20
Article 29 - Repos hebdomadaire	20
Article 30 - Amplitude de la journée de travail	20
Chapitre II : Organisation du travail	20
Article 31 - Systèmes d'horaires	20
Article 32 - Organisation de l'horaire	20
Chapitre III : Décompte du temps de travail	20
Article 33 - Horaires individualisés	20
Article 34 - Temps de transport	20
Article 35 - Décompte des heures supplémentaires	21
Chapitre IV : Rémunération du travail	21
Article 36 - Heures supplémentaires	21
Textes Attachés	23
Avenant cadres Convention collective nationale du 13 août 1999	23
Classification des emplois, Convention collective nationale du 13 août 1999	27
Classification des emplois : Annexe I - Les critères classants Convention collective nationale du 13 août 1999	29
Classification des emplois : Annexe II - Fourchette de correspondance du coefficient Convention collective nationale du 13 août 1999	31
Classification des emplois : Annexe III - Guide de profil des emplois Convention collective nationale du 13 août 1999	32
Annexe I - SIST Convention collective nationale du 13 août 1999	33
Annexe II - SNCAED Convention collective nationale du 13 août 1999	35

Annexe III - Recouvrement de créances Convention collective nationale du 13 août 1999	38
Annexe IV - Palais des congrès Convention collective nationale du 13 août 1999	40
Annexe V - Information économique et commerciale Convention collective nationale du 13 août 1999	44
Annexe VI - Traduction Convention collective nationale du 13 août 1999	46
Annexe VII - Salaires minimaux Convention collective nationale du 13 août 1999	49
Avenant du 13 août 1999 relatif à la rémunération des encaisseurs dans le secteur du recouvrement de créances et renseignements commerciaux	49
Accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	50
Convention de gestion du 13 août 1999 (1) relative à la prévoyance	56
Accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	61
Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps	72
Avenant du 11 avril 2000 relatif aux classifications	73
Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail	77
Avis d'interprétation n° 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail	78
Avis d'interprétation n° 3 du 4 juillet 2001 relatif à l'application de la CCN à la filiale du Club Méditerranée	78
Avis interprétatif du 4 juillet 2001, saisine du 3 janvier 2001 par FO-SOFINREC, relatif au lieu de travail des encaisseurs, la révision annuelle des objectifs et les indemnités	78
Avenant du 18 septembre 2001 relatif à la modification du champ d'application	79
Avenant du 20 juin 2002 (1) (2) relatif aux salariés des centres d'appels non intégrés	81
Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil	86
Accord du 20 septembre 2002 (1) relatif aux dispositions spécifiques à l'accueil événementiel	88
Avenant du 4 février 2003 relatif aux grilles de classification des salariés des centres d'appels non intégrés	89
Accord du 4 février 2003 (1) relatif au travail de nuit	93
Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention collective et à ses avenants	98
Accord du 28 octobre 2003 (1) relatif à la constitution d'un fonds commun d'aide au paritarisme	99
Avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	100
Avenant du 17 décembre 2003 relatif au secret professionnel et clause de non-concurrence	101
Avis interprétatif n° 8 du 1er juillet 2004 relatif au champ d'application de la convention collective	102
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	102
Avenant du 24 mars 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention	102
Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	103
Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 relatif au régime de prévoyance	104
Accord du 13 février 2006 relatif à la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans	105
Avenant du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	107
Avenant n° 4 du 23 mai 2006 relatif aux cotisations du régime de prévoyance	114
Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur l'animation commerciale	115
Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge	118
Avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	118
Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	120
Adhésion par lettre du 11 juin 2008 de la CFTD à l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	120
Avis interprétatif n° 16 du 29 avril 2008 relatif à l'article 2 de la convention collective	120
Accord du 28 mai 2009 (1) relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	120
Avis interprétatif n° 20 du 16 juin 2009	127
Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	127
Avis interprétatif n° 21 du 16 septembre 2009	129
Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention	129
Accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors	131
Avenant n° 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	140
Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	141
Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil	143
Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires	143
Accord du 11 mai 2010 relatif aux emplois repères	148
Avenant n° 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés	148
Avenant n° 3 du 1er juillet 2010 relatif à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	149
Avenant du 28 juin 2011 relatif à l'ancienneté	150
Avenant du 25 juillet 2011 relatif au champ d'application	152
Avenant du 25 juillet 2011 à l'accord du 8 février 2010 relatif à la classification professionnelle	153

Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP	154
Avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	155
Accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »	156
Accord du 1er février 2012 relatif à l'engagement des négociations	158
Accord du 1er février 2012 relatif à la prise en charge des réunions préparatoires dans le cadre de la négociation	159
Avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	159
Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention	160
Avenant n° 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire	162
Avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	163
Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention	164
Avis interprétatif n° 31 du 16 octobre 2013 relatif aux dispositions spécifiques à l'animation commerciale	164
Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle	165
Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention	166
Dénonciation par lettre du 10 avril 2014 du collège patronal des prestataires de services du secteur tertiaire de l'accord du 13 août 1999 et de ses avenants	166
Avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	167
Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire » de la convention collective	170
Avenant du 27 octobre 2014 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire	171
Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au fonds d'aide au paritarisme	172
Avenant du 15 décembre 2014 à l'avenant n° 3 du 1er juillet 2010 relatif à la prévoyance	173
Accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	180
Avenant n° 1 du 16 mars 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	189
Avenant n° 2 du 25 septembre 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	190
Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	191
Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	203
Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la FEC FO aux accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé	216
Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »	216
Accord du 19 avril 2016 relatif à la désignation d'un OPCA AGEFOS-PME	218
Avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »	218
Accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé	219
Avenant n° 2 du 17 mai 2016 à l'accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil	225
Avenant du 6 octobre 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	226
Accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	228
Avenant du 16 octobre 2017 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	236
Avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé	239
Avenant n° 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance	246
Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI	249
Avenant du 8 janvier 2018 relatif à la rectification d'une erreur matérielle sur l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé	250
Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés	250
Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation	252
Avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	264
Avenant n° 4 du 10 septembre 2018 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	268
Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé	270
Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit	272
Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	274
Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels (modification de l'article 17.2 de la convention)	276
Avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	278
Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement	279
Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé	280
Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'annexe IV de l'avenant du 10 septembre 2018	281

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)	289
Avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	293
Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020	294
Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme	297
Accord du 24 avril 2020 relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés	298
Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (clause de recommandation et révision du régime)	302
Avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	306
Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	307
Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de saisine de la CPPNI	308
Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI	309
Avenant du 13 décembre 2021 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	310
Avenant du 13 décembre 2021 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	313
Accord du 15 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	313
Avenant du 17 mai 2022 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement	314
Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du 25 septembre 2015 modifié relatif à l'apérition du régime de frais de santé	315
Avenant du 13 décembre 2022 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	315
Avenant du 14 février 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	316
Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	319
Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (Clause de recommandation)	321
Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	323
Avenant du 28 février 2024 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	325
Accord du 14 mai 2024 portant désignation de l'opérateur de compétences	327
Avenant du 11 juin 2024 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	328
Accord du 6 novembre 2024 relatif aux travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants	331
Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance	336
Avenant du 6 novembre 2024 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé	338
Avenant du 6 novembre 2024 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	340
Avenant du 6 novembre 2024 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement	341
Avenant du 10 décembre 2024 à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours	342
Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective »	347
Avenant du 10 décembre 2024 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	349
Avenant du 21 janvier 2025 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	351
Avis d'interprétation du 10 décembre 2024 relatif au contingent d'heures supplémentaires	352
Accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point	353
Avenant n° 2 du 24 juin 2025 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Chargé d'accueil »	356
Textes Salaires	367
Avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs	367
Accord du 20 juin 2005 relatif aux salaires	367
Accord « Salaires » du 10 septembre 2007	368
Avenant « Salaires » du 19 mai 2008	370
Accord du 4 novembre 2009 relatif aux salaires	373
Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	375
Accord du 22 septembre 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	378
Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013	381

Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point	384
Accord du 12 mars 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018	387
Accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	390
Accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	392
Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	395
Accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	395
Textes Extensions	399
Arrêté du 23 février 2000	399
Arrêté du 14 novembre 2000	400
ARRETE du 10 décembre 2001	402
ARRETE du 21 février 2001	402
ARRETE du 17 octobre 2001	403
ARRETE du 27 mars 2002	403
ARRETE du 8 octobre 2002	404
ARRETE du 3 décembre 2002	404
ARRETE du 5 décembre 2002	404
ARRETE du 7 février 2003	405
ARRETE du 21 juillet 2003	405
ARRETE du 6 octobre 2003	405
ARRETE du 8 janvier 2004	406
ARRETE du 15 juillet 2004	406
ARRETE du 26 octobre 2004	407
ARRETE du 8 décembre 2004	407
ARRETE du 4 octobre 2005	408
ARRETE du 20 janvier 2006	408
ARRETE du 3 février 2006	408
ARRETE du 16 avril 2007	408
ARRETE du 21 juin 2007	409
ARRETE du 17 juillet 2007	409
Textes parus au JORF	411
Arrêté du 21 décembre 2018	411
Arrêté du 27 décembre 2018	411
Arrêté du 13 février 2019	411
Arrêté du 27 mars 2019	412
Arrêté du 9 juillet 2019	412
Arrêté du 15 juillet 2019	412
Arrêté du 2 août 2019	413
Arrêté du 16 octobre 2019	413
Arrêté du 31 janvier 2020	414
Arrêté du 10 juillet 2020	414
Arrêté du 12 août 2020	415
Arrêté du 18 septembre 2020	415
Arrêté du 18 septembre 2020	415
Arrêté du 18 septembre 2020	416
Arrêté du 18 septembre 2020	416
Arrêté du 6 novembre 2020	417
Arrêté du 6 novembre 2020	417
Arrêté du 18 décembre 2020	418
Arrêté du 22 avril 2021	418
Arrêté du 21 mai 2021	418
Arrêté du 17 septembre 2021	419
Arrêté du 17 septembre 2021	419

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE DU 13 AOÛT 1999

Signataires	
Patrons signataires	Saicynt niatnoal des citneabs de rnercemeout de créances et de rnmgtieeseens ceoraicmumx (ANCR) ; Sdyacint natoanil des pfsilennooses du rmeeuevorcnt (SNPR) ; Fédération ninoaatle de l'information d'entreprise et de la giteson de créances (FIGEC) ; Srcveeis intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Sidcanyt noaintal des ceetnrs d'affaires et des eepirsetns de dilitiacoomin (SNCAED) ; Chambre noitalnae des esiprentres de trtcdiaoun (CNET) ; Aisocitason naitanloe des pronofnslieses de cnreets de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	Fédération nlaaniote de l'encadrement du corcemme et des sriceves (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat niaantol des oantsargieurs et réalisateurs d'actions pneooireotlmns et ceecalmmomirs (SORAP), c/o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par ltrtee du 23 mai 2003 (BO 2003-27). Fédération des ccmmoers et des srceievs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bongealet Cedex, par ltree du 6 décembre 2004 (BO 2005-19). Fédération des employés et caerds FO, par lrtete du 30 octbre 2012 (BO n°2013-18) Association des atrcues de l'enquête civile, par lettre du 3 mras 2014 (BO n°2014-19)
Organisations dénonçantes signataires	Syndicat Foires, sanols et congrès de France, 11, rue Friant, 75014 Paris, dénonciation de l'application de la CCN au seetucr d'activité des crtenes de congrès, par lrtete du 13 jiuin 2003 (BO CC 2003-36).

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La présente coniotevnn règle, dnas les troeriteirs métropolitains et départements d'outre-mer, les roptaps erte eeuyplroms et salariés des epesrintres dnnt l'activité prciilpane est constituée par une ou pesirulus des activités sautenvis :

1. Les eeseprirtns de téléservices qui fnot puor le coptme de luers clitens les tauvra de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dlioicoaitmin commerciale, bruqutieuae et trfnearst de données ifeoqnaurtmis et tuteos poirntaetss de sevcries nécessaires au bon foemncneontint d'un bureau, d'une eitsrepnre qellue que siot sa nruate (commerciale, industrielle, services, psorioefsn libérale) et même des particuliers, en usnltaii les nelvluoes thqceciuns de télécommunications.

Par ailleurs, les erinesrptes de srieecvs réalisant également tuote opération melulnae de saisie, aoisutiqcin ou cpratue de données, à pratir de tuot support (papier, dutcomens scannérisés, igmeas numériques, etc.).

2. Les ctrnees d'affaires et epretineress de dilcimaioiotn qui, en tnat que pesartaeits de services, anruesst à trtie paicrnpil une asatisscne aux erteerispns en luer onraft un sircvee cnenropam tlnometat ou plilmrenaetet la doimiocialitn fcalsie ou commerciale, la msie à diisootpispn de buaeux iuididlnves équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dossiilipton d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à disostpoiin de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dnadmee de luer clientèle tuos tarvaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les crnetes d'affaires et etrneiseprs de dtiocmiioialn petenmrett à ttuoe entreprise, qleule que siot sa frome juridique, de dsoespir de tutoe la luqtigose ilbnidesanpse à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eerepstrins de rveconeremut de créances et/ou de rgsenenmtienes coramucimex ou économiques.

4. Les eienpsrtres de traduction, qleule que siot luer frmoe juridique, puor antuat qu'elles délivrent des pntsarteois de sevecris de tuactdoirn asnii que tetous activités s'y rattachant.

5. Ttuoe sructutre aountmoe à but latcuirf ou non ltcaruif généralement appelée palias des congrès ou crnete de congrès aynat puor vaitocon d'offrir à ttuoes pennoesrs puisyqehs ou mealros un svrceie d'organisation et de poeatstirn de services, irennets ou externes, et des équipements destinés à les acuceillir et/ou à amener lures manifestations, à l'exclusion des feoris et expositions.

Ils pevunet pnernde éventuellement dvseeirs aialopltnpes en y jniagnot ou non une ou perulsuis caractéristiques (festival, musique...) ansii que le nom de la vllie dnas llaeque ils se situent.

6. Enternt également dnas le cmahp d'application de la connvtioen colvecltie ntaanolie des pesrieatras de sevecris les eeripstnres dnnt l'activité pncapiirle réside dnas :

- les sreevcis d'accueil à caractère événementiel : svierecs d'accueil oaoneclinscs dnas le crdae de salons, conventions, ceololqus ou tuot atrue événement de rieltoan piquable ou commercial. Les srceveis développés intègrent l'ensemble des cameopotnss de l'accueil de réception : gsitoen de listings, atiurittbon de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scvreie voiturier, aiemehnenct de geupros icnanlut aiieccul en grae ou aéroport et vstije de sties (ex. : unsie ou atrue stie de pdortciuon ou de réalisation) ;

- les acntois d'animation et de pmrtoooon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptormoion des vntees en gnards mgsanias ou GSM dnnt l'objectif est de farie connaître et de vndere les pourdtis (ou services) du cielnt aux comeorsntumas sur le leiu de vente.

Le tpe de pretasoitn puls carnueommt développé est l'animation csatiosnt à metrte en avnat un produit, une mqurae ou un événement par le biais d'une drosutiitbin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pontis de vntee ou à l'extérieur ou puls spemnemilt par le biais d'une présence en teune publicitaire.

L'ensemble de ces postaetrnis ont puor caractéristiques cmnemuos la msie en ?uvre et la goetsin complète de menoys hmuinas et matériels dnas le crdae d'une offre gbllaoe adaptée aux boesins de chuae client. Elels mtneett en jeu le conseil, les rocsruess heminaus de terrain, la tcegolhoine ifunoqiratme

(matériels et logiciels de relevés, de tmissionnaires et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de potiomorn (stockage, expédition, inasaitln et maintenance...) dnas le crade de la psotiarn ;

- la gieston annualisée de pinserotats de svcrees d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gteosin taolte de sveirecs d'accueil externalisés.

7. Les crntees d'appels dnot la vaoicton est de gérer à dtinacse la raioletn que les erspnreties snohiateut etnietnrer aevc lrues cntleis et prospects. C'est un eesbmnl de mneoy humans, ontgeisanaolnris et tnehqceius mis en palce aifn d'apporter à la dnamme et aux bosneis de cqauhe clinet une réponse adaptée.

À ce titre, les ceenrts d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eicesxnelmvut par téléphone et à distance, des cenltis et/ou des psceptos en s'appuyant sur des systèmes de clapugoe téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtealoin à distance, les cntrees d'appels omtinpiest l'outil téléphonique et ses cnionnoexs aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mttenet en jeu qtraue cmseaoopts mrjeaeus :

- les resceosrus humianes (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

- la teclooghnie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sveruers multimédias, beass de données, ctears de commutation, câblage...)

- la lqtuosgie (immobilier, mobilier, eomirgnoe de l'environnement matériel et de l'environnement écran...)

- une curltue et des méthodes mkianterg (stratégie de l'entreprise, roatilen client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le cahmp d'application de la ctineovnon clceotilve des pstereaatris de svcieres ne connree pas les ceentrs d'appels faiiiles de sociétés de télécommunications ou cenrtes d'appels intégrés, luleseq etnert dnas le cahmp d'application de la cvnoetion ccevolite des télécommunications.

Entrent efnin dnas le chmap d'application de la cntvoeinon cvlotilcee des paeteitrrass de sevicers les eerstipnres dnot l'activité paicnlpire réside dnas :

- les ainocis de frcoe de vtene : anocis dnot l'objectif est de développer les venets des potriuds ou des sceerivs du client.

Ces aticnos rnroupeegt les opérations pctleelunos (lancement de produits, opérations ponotlminleores ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pruceiltar dnas les pionts de vente de la gdnare distribution, de la dtoisrutibin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias asusi auprès d'autres ciucrits de dibtoustrtin ;

- les aiconts d'optimisation de linéaires : ancicots dnot l'objectif est de vieralosr la présence, le ptnieosomnient et la visibilité des ptriudos (ou services) du ceintl dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aicotns rnperouget les opérations de psoc de PLV, iianmpalntos et réimplantations, destinées à mterte en avant les produits, mias asusi les opérations pnmtearees de velile cmaciloemre en pinot de vente : relevés de prix, de présence et nombre de fniacgs ansii que des ifrmonnitoas ccaernonnt la ccrneornue (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eirpnrteess qui pqnearitut l'activité de rrehcehe de débiteurs en masse, aturnemet appelée activité d'enquête civile,

entret dnas le champ d'application de la cotoveinnn cltvocilee des pieeasatrrs de sivceers dnas le domiane du stueecr tertiaire.

Afin d'éviter ttuoe csifunoon aevc toute artue activité, et nmatnomet aevc l'activité du revmonurceet de créances, il a été décidé de définir cnaereilmt l'activité d'enquête civile.

Cette définition peremt de creiaiflr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jlleiu 1983.

L'activité d'enquête cviiile dnot la finalité evuxlsice est la rehcrhcee de débiteurs en msase cnssiote à mterte en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le carde d'une ddmeneae spécifique, tuos moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments rfetials aux coordonnées, à la solvabilité et au poaitminre d'une pnesrnoe physique.

L'interrogation de bases de données iuesss de publicités légales ou de fihceris aeblcseciss à titre gtiaurt et/ ou onéreux ne cutoinste pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

2.1. Miatinen de sliiare

Pour piepraicr aux cmnsiomiss parieaitrs de la négociation de la ctovnoinn collective, les snatdiycs punaotrax snegriatais par msiuttalaion pnnrnet en charge, par osinrigatoan syndicale, le sarliae de duex représentants salariés des etrennipess erantnt dnas le cahmp d'application de la présente convention, de tlele sotre que ce slariae siot maintenu.

Ce tpems de présence s'entend hros du tmeps de délégation.

Chaque représentant salarié rlveanet d'une orsogaaitinn sdlayicne représentative au neviau de la bnhrcæ puorra prétendre au manieitn de salriae susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce mneiitan de salaire, le représentant salarié dvrea stcietnermt restepecr les cdnoiinots et olotbgiians siuavnets :

- être vmbaenlalet mandaté par une ogainisraotn scnadylie représentative au nvieau de la banrche des psttraieeras de sievecs ;

- aiovr communiqué à son eoempyulr la cpoie de son mnaadt sancidyil de représentant salarié au naeviu de la bhcanre des pttreaisars de secevriss ;

- temtastrnre à son elomupeyr le credielar seetrsimel prévisionnel des réunions pieraraitis établi par la bhcrane duex fios par an ;

- ifmneorr son eoylumepr de sa ppitoitiracan à une csiimsmoon pritaarie de la bchrae des parearttseis de seevcirs puor lequllae il est mandaté en rtmteaent la cnatocoovin à la réunion de ldtiae csmsoomiin 8 jours au mnios anavt sa tneue et, au puls tard, le juor de la réception de la cvnoaticoon par le représentant salarié ;

- remttere à son employeur, après la tenue de la réunion pariaitre concernée, la cpoie de la fiche de présence à la cmmoosiin pritaiaie astnttaet de sa participation.

En cas de sirtct reecpst des onlitgabios susvisées, le représentant salarié porrua prétendre au mtineian du slariae dnot il ariaut bénéficié s'il aavt été à son psote de taravil dcereemtint auprès de son employeur.

L'employeur proua ensuite, en jinasfiutt du mientian de slriaae iernvnteu dnas les ctidnionos susvisées, se rhceaprop des sntyidcas pauatornx sgriaeniats par l'intermédiaire du secrétariat

teniuhqce puor onteibr le romubemesnert des smeoms concernées.

Si le représentant salarié ne rtpseece pas l'une des oiabintogls susvisées, l'entreprise srea exonérée de son oaliobtign de miatiner le slraae du représentant salarié qui devra aorls se rrepcpoahr de la branhce puor bénéficier du matieinn de sliiare via la miatlautiusion des sidcnays puoantax signataires.

La pictopiaraitn aux csimnosmois paairrtes s'entend cmroe le tpems rdneu nécessaire puor que le représentant salarié picrtaipe einecfetfevmt à la négociation.

Sont ainsi pirs en cmtpoe au titre du mnaietn de saalire susvisé :

- les tepms de ptictaprioian aux réunions piarriats ;
- le cas échéant, les tpmes de déplacement puor s'y rendre, étant précisé que le déplacement en tarin srea privilégié par le représentant salarié.

La rémunération munientae cpeonrorsd en tuot état de cusae à clele que le représentant salarié aairut perçue s'il avait evtfnmieefcet travaillé, dnas la liimte de sa journée hlbautilee noalmre de tavaril et dnas la limite de la durée légale, cotonlinenlneve ou caeoclruttnle alppilache et snas que ctete pctaipiriaotn oruve droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération mnetainue srea intégrée dnas l'assiette de cuacll des congés payés.

Ces doipitnoiss snot aclpiabpels aux salariés des eeretprnsis rvlneeat du camhp d'application de la présente cvntonoiien civletlce mis à la doposiiistn d'une oinsaorgaitn syndicale.

Dans cette hypothèse, le monnatt des rémunérations concernées par le menaitn de slariae susvisé est déduit du sialrae gaboll facturé par l'entreprise à l'organisation slncaydie concernée.

2.2. Intenmasiidon des fairs

Frais de rpaes

L'indemnitè ftraioarfie de rapes est fixée à six fios la vluear du mniiumm gratnai (MG) au 1er jinvaer de l'année considérée, ainrdore à l'euro supérieur.

Le rnoermumesbet est effectué sur la bsae savtinue :

- 1 rapes par délégué de la région pnnieisare ;
- 2 rapes par délégué de prcvione ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rsbmeeemunt est effectué sur les besas sauvnites :

- puor les délégués de poivrce en deçà de 500 kilomètres : blelit SCNF aellr et rteur en 2e classe, déduction ftaie des réductions éventuelles.

Pour les délégués de pcrnivoe au-delà de 500 kilomètres :

- siot blelit SCNF alelr et rtuoe en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et faris d'hôtel sur la bsae de 16 fios le MG par délégué, ou ccethtuoee aellr et ruteur en 2e csasle par délégué ;
- siot blelit en TGV aller et router en 2e csasle par délégué ;
- siot belilt d'avion aller et ruoter en cssale économique et faris de ntvtuae ertne l'aéroport et la vlile par délégué.

Les frais srnoet remboursés à la fin de cauqhe mios civvl sauvint la réunion à la daedmne de l'organisation sdcnilaye auprès de l'une des oinsragntioas patronales.

Article 3 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente ctoievonn est ccunloe puor une durée indéterminée, suaf dénonciation dnas les cnitoidns prévues à l'article 6.

Elle ertne en vieguur le peerimr juor du mios suavint la dtae de poclatiubin de l'arrêté d'extension au Juaonrl oficiefl et au puls tôt le 1er jinevar 2000. Elle se suustibte intégralement à toute cneotoinvn de même nveaiu ponuvat exietsr dnas le cmhap d'application visé par la présente convention.

Les délais d'application susvisés ont été fixés en considération des délais nécessaires à la msie en oeuvre de l'information tnat des ittsuioitnns représentatives du peresonnl que des salariés concernés.

Article 4 - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente continoven anisi que ses atnvnaes et annxees snot à déposer auprès de la direction départementale du taiarvl et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coeinsl de prud'hommes, conformément aux dsntooiisps légales.

Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente cevinotonn ne puet en auuch cas être la cusae de réduction d'avantages acqius idldiunives avant la dtae de son entrée en veiguur ni aiovr puor effet de mertte en csuae les anaeavgts puls forblaevs résultant des acocdrs ctolficles ou centvnoions cetocvliles cunlcos à un arute niveau.

Toutefois, les aagnevas reconus siot par la présente convention, siot par des anveants ne pneuevt en auuch cas s'ajouter à cuex déjà accordés aanyt le même objet.

Article 6 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

6.1. Révision

La présente contiovenn est révisable par cauqhe sacdniyt représentatif et sartiagine ou tuot sndcyiat y aaynt ultérieurement adhéré snas réserve et en totalité.

Toute dedname de révision srea onoabgtieemirlt accompagnée d'une ppooitoisrn de rédaction neulvløe cnoennract le ou les arcleits simuos à révision. Elle srea adressée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à cucahn des arutes snatareiigs de la convention.

Dans un délai de 3 mios à patrir de la réception de cttee lettre, les paierts deonrvt se roenctnerr en vue de la rédaction d'un naveou texte.

Les atliecrs révisés deornonnt leiu à des aavnetns qui auront les mêmes eetffs que la covientnon et dnorvet de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune dmnadee de révision, excepté en matière de salaire, ne proua être itrniudote dnas les 4 mios sniauvt la prise d'effet de la dernière révision.

6.2. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée telmoeatnt par l'un ou peuiulrss des srantgaies avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux aertus sangtaeris par l'ttree recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dosiitpoisns légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des srtiageians eupleoryms ou des siaeirtgans salariés, la cvoinntoen ou l'accord cuinotne de prroidue efeit jusqu'à l'entrée en vgeiur de la cntooinvsn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pndeat une durée de 2 ans à cmeptor de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une ptarie slemuenet des sitaiganrs eeypurolms ou des stanageiirs salariés, elle ne fiat pas oblscate au mniatein en viuuger de la cntieoovnn ou de l'accord etrne les aurtas pteais signataires.

Dans ce cas, les donssptiios de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des areutus de la dénonciation.

Lorsqu'une cvioneontn ou un acocrd a été dénoncé par la totalité des sterigniaas eueyropilms ou des sngariitaes salariés, une nluoleve négociation doit s'engager à la danmdee d'une des prtias intéressées dnas les 3 mios qui svuinet la dtae de la dénonciation.

À défaut de nlueovle cvteoonnin ou d'un neuovl accrod dnas les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée cnveonesrt les anategvas iuvndileids qu'ils ont aquics en alpicaoitpn de la ceoovntnin ou de l'accord.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Toute ontsairgiaon sdayclnie représentative de salariés, ttoue oogianriastn syacdilne ou association, geromunept d'employeurs ou tuot elyeopumr pirs imdvedleiuinelt puet adhérer à la présente cnoeintovn cletovlice conformément aux dsonitiisops légales.

Article 8 - Commission nationale de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La ciosmsmon naotanlie de ciitiolaconn et d'interprétation est composée de 2 collèges :

- un collège salarié, craennmopt 2 représentants par oitonirgasan sailncdye représentative de salariés siaieatngns ou adhérents.

La paprtiitaocn des représentants salariés aux réunions de cttee cimsomoin est assimilée à du tpmes de traavil et rémunérée comme tel ;

- un collège eueypmlors d'un même nmrboe ttoal de représentants par oagnioastairn polnartae sirtiagnae ou adhérente snas puiovor excéder tofoeiuts le nmobre des représentants de la délégation salariale.

La cosmsoiimn est compétente puor débattre :

- de tuot problème de la présente convention, de ses axenens ou anteavns ;

- de tuot différend à caractère ievudndiil ou cllocitaf né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, de ses anneexs ou avenants.

La sinsiae de la coomssiimn est fatie par la ptarie la puls dietinlge adressée par lrttee recommandée avec accusé de réception, à

lualelqe sernot jtonis l'exposé du ligite et les éventuelles propositions. Cette demdane srea adressée au secrétariat de la commission, assuré par les onnratoigias patronales.

La présidence de la csmiioosmn srea assurée aetalnremntveit par un représentant des eryumoelps et un représentant des onrignstoaias sreaaallis désignés par luer collège reipcsetf selon les modalités définies au règlement intérieur.

La cmosioismn se réunit dnas un délai de 15 jruos ouvrés à ceoptmr de la présentation de la requête et se prnnocoe dnas un délai de 15 jours ouvrés à prtiar de sa première réunion. La cmioimosin émet un aivs à la majorité de ses mrebmns présents après aivor eendtnu cneariiedcontmortt les parties.

Les aivs signés par les membres de la ciosimomsmn snot publiés en anexne de la convention.

Titre II : Représentation du personnel. Droit syndical. Délégués du personnel. Comité d'entreprise

Article 9 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'exercice du diort sdyiacnl est rnenocu dnas tetuos les espenreitr et s'effectue conformément aux dsiisntopios légales en vigueur.

Les pritaes carctnnotaets racnosenssiet le driot puor tuos de s'associer et d'agir lmribneet puor la défense de lerus intérêts professionnels.

En acun cas, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fiat d'appartenir ou de ne pas apapirtner à un scdyant ou d'exercer une activité slndyacie ne snroet pirs en considération en ce qui crnonee l'embauchage, la ctiondue et la répartition du travail, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meerus disciplinaires, l'avancement ou le lceeenminict (1).

Les employeurs, puor eux et lrues représentants, s'engagent à ne fraie acnuue psrsoien sur le pesonrel en feuvar de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de luer côté à ne pas prernde en considération dnas le traival les oonipins de lures collègues et du psnoerenl avec lqeeul ils snot en rapport, luer adhésion à tel ou tel sniyadct ou le fiat de n'appartenir à acun syndicat(2).

Les parteis cteoaatnrncs s'engagent à vleeilr à la sitrcte ooairtbsevn des entgmnagees ci-dessus définis et à s'employer auprès de leurs rtastnserisoss recispetfs puor en asresur le resept intégral.

Si le bien-fondé d'une décision est contesté pacre que cttee décision auiart été effectuée en votaiilon du diort snicdayl tel qu'il vinet d'être défini ci-dessus, les oitngaasrns pltonraeas et de salariés s'emploieront à reconnaître les fatis et à aprteopr une sloioutn équitable à ces cas litigieux.

Si aunuce souilton n'est acceptée par les duex parties, le lgiite srea sumois à la cooiismmsn pitiriraae de ctioicinlain et d'interprétation.

Le rocerus danevt cttee cismoosmin piaarrite ne fiat pas oabsclte au driot puor le salarié ou l'organisation de lluaeqle il est adhérent de dmanedr jcrdumniaeiet réparation du préjudice causé.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du tiarval (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

(2) Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 10 - Mise en place des institutions représentatives

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La mise en place des institutions représentatives se fera par rapport aux seuils d'assujettissement prévus par le code du travail.

S'agissant des modalités de décompte de l'effectif, les parties concernées conviendront de se référer aux dispositions coutumières en vigueur.

Article 11 - Conditions de désignation, d'électorat et d'éligibilité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les parties conviendront de se référer aux dispositions coutumières en vigueur.

Article 12 - Conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise non visées ci-après sont régies par le code du travail et les accords conclus éventuellement à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'un établissement.

12.1. Irtmnoatfn syndicale

L'affichage des communications sociales s'effectue immanquablement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque établissement représentatif et distincts de ceux affectés aux commissions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications étant transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Ces communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre administratif ou social et ne devront en aucun cas porter une fautive ou un ton injurieux de nature à compromettre la marche de l'entreprise. Il pourra être procédé à la diffusion des pictogrammes et tracts de nature syndicale aux seuls salariés de l'entreprise et dans l'enceinte de celle-ci (1).

Les lieux et temps de diffusion, si celle-ci ne se situe pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les représentants.

La direction de l'entreprise et le ou les délégués syndicaux prendront, dans le cadre d'un accord, toutes les dispositions utiles pour favoriser une libre diffusion de l'information sociale par l'entreprise au personnel qui n'est pas en mesure de prendre connaissance de l'affichage de ladite information.

12.2. Ctlleoe des ciattnsoos syndicales

La consultation des commissions sociales sera effectuée conformément aux dispositions légales.

12.3. Temps de délégation. - Auiintrstaoos d'absence

Un crédit d'heures sera accordé aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales.

Dans le cadre de son utilisation, il appartiendra à chaque établissement de l'organiser par la mise en place de

délégation afin de préserver le bon fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, les représentants élus bénéficieront du même crédit d'heures qu'en cas de délégué unique (comité d'entreprise et délégués du personnel).

Des atarotouniis eelxlpnintecoos d'absence pour participer à des congrès ou assemblées seront accordées à 2 salariés au maximum dûment mandatés à raison de 2 jours par an et par organisation.

La demande devra être présentée une semaine à l'avance par l'organisation syndicale et sera accompagnée des justificatifs nécessaires.

12.4. Buedgt du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, dès lors qu'il aura été mis en place, bénéficiera, d'une part, d'une subvention de fonctionnement dans les conditions définies par le code du travail et, d'autre part, d'un budget des activités sociales et culturelles.

La dotation de l'entreprise aux activités sociales et culturelles ne pourra être inférieure à 0,5 % de la masse salariale brute hors charges sociales.

En tout état de cause, l'application de ce minimum doit s'avérer au moins aussi avantageuse qu'au résultat que le contrat légal.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-8, alinéa 5, et L. 411-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Titre III : Contrat de travail

Sous-titre 1er : Dispositions communes

Article 13 - Conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

13.1. Embauchage

Les employeurs sont tenus de faire connaître dans tous les cas les offres de travail à l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent cependant le droit de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Nul employeur n'est tenu d'engager le salarié qui lui est présenté par l'Agence nationale pour l'emploi.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales sur la non-discrimination en matière d'embauchage et sur le respect des libertés individuelles en matière de recrutement ainsi que sur les priorités d'embauchage résultant des lois et règlements en vigueur.

Chaque entreprise ou établissement est tenu d'engager des personnes handicapées suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'égalité existe entre les femmes et les hommes est garantie conformément à l'article L. 123-1 du code du travail.

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur.

L'exécution d'une épreuve préliminaire comprend des épreuves de recrutement et des tests d'évaluation, limitée à 1 jour maximum, ne constitue pas un entretien préalable et ne saurait en aucun cas constituer un acte de production.

Le candidat à l'embauchage fera l'objet d'une information écrite

de son embauchage, tuot salarié diot jsetfuir de son état civil et de son diolcme anisi que des diplômes et références prlsneiofneels rqueis puor la quifcloaiain considérée. Il diot en ourte prdiroue :

- le ou les certcfiatis de taiavr ;
- un cecitifart d'invalidité le cas échéant ;
- la carte d'assuré sociol ;
- s'il est étranger, les dntmecous imposés par les lios et règlements.

Dans les jruos précédant son emagnenegt et au puls trad dnas les 2 jrous sinvuat la psire de fonctions, il srea rimes à tuot salarié un cntroat de tviaarl écrit cmntorpoat notamment, suos réserve des doosstiiipns légales acpapellibs :

- l'identité des pietars ;
- la dtae de pirse de fcinontos ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- le leiu de tviaarl ;
- la qfliuatcioan du salarié (niveau, coefficient) ;
- l'emploi occupé ou la ftnooicn exercée ;
- la rémunération et les éléments qui la cpsomnoet ;
- la durée de taavirl de référence ;
- l'intitulé de la cntioovenn ciltlcveoe aapiblpclé ;
- les coordonnées de la csiasse de riettare complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Tout ehmaacbuge dnnoe leiu à une vitise médicale oglbtairioe dnas les cninidotos légales. Cttee vtisie diot aivor leiu aanvt l'embauchage ou au puls trad aanvt l'expiration de la période d'essai (1).

Le tpems nécessité par ces enamxes médicaux est siot pirs sur les heerus de tivraal des salariés snas qu'aucune rneute de siarlas psusie être effectuée, siot rémunéré cmme tpems de taivral nmraol dnas le cas où ces exemans ne punieroart avior leiu pdnneat les hereus de traavil (1).

Si ctete vstiie coidnut à un aivs d'inaptitude rdenu aanvt l'expiration de la période d'essai, le salarié diot être avisé par écrit que son eeegngmnat ne puet être confirmé (2).

Si ctete viitse cnuot à un aivs d'inaptitude rdneu après l'expiration de la période d'essai, le salarié srea licencié puor iitadnutpe conformément aux atleircs L. 122-24-4 et sintvaus du cdoe du taivral (3).

Tout ehaguabmce doennra leiu à l'établissement de la déclaration uquine d'embauche, le récépissé deavnt être délivré par l'entreprise au salarié concerné dès sa réception.

Par ailleurs, lros de l'embauchage, la penonsre recrutée puet dmeedanr à prdrnee cncaianssoe de la présente cntooeinvn coevicllte ainsi que de ses atnaevns et annexes, sacahnt qu'un aivs sur laitde coovitnnen clevtciole aiabpplclé derva être affiché sur les pnnaeux spécialement réservés à cet effet.

Dans les erineptesrs ou établissements non aeiussjtts à l'obligation de msie en pclae des itnuinitotss représentatives ou dnas leluseelqs est constatée une crncaee ttlaoe ddtisees itsnuiotss sirenact riems à tuot salarié qui en frea la demdnae :

- un eixpmlaere de la covontienn clllvotiee allabpcipe ;
- un elerampixe du règlement des régimes de rritatee et de prévoyance en vuigeur ;

- un erpalxieme du règlement intérieur en veuugir dnas l'entreprise si l'obligation légale de msie en pacle est remplie.

13.2. Période d'essai

Le cnoatrt de tivraal à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement clncou qu'à la fin d'une période d'essai croanosrendpt à du tpems de taavirl effectif. En conséquence, ttoue période d'absence vrednia dnoc srudesnpe la période d'essai et peonrolgr d'autant sa durée.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mios puor les employés, 2 mios puor les tceieinnhs et aengts de maîtrise et 3 mios puor les cadres.

Avant l'expiration de la période d'essai initiale, tuot salarié puet dneonr congé sur slpmie nitifaocion écrite.

De la même façon, anavt l'expiration de la période d'essai initiale, l'employeur noitfie sa décision par écrit. Cette décision puet être :

- la conatormiifn de l'embauche du salarié ;
- la rpuutre snas préavis ni indemnité ;
- la poanrlgootin de la période d'essai, qui n'aura pas un caractère systématique et qui srea réalisée par avenant d'un comunn acocrd entre les parties. La durée iialnite de la période d'essai pruroa être prolongée une fios dnas les ciintnoods ci-après.

La durée de la ptgarnolioon de la période d'essai est fixée à :

- 2 snaemeis puor les employés qualifiés (au mniium ceoinciefte 170) ;
- 1 mios puor les tnhnciciees et agnets de maîtrise ;
- 2 mios puor les cadres.

Au mmenot de la décision de prolongation, le cdrae devra être informé qu'il ne srea pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'Assedic.

Chacune des pariets puorra mettre fin aux ritaonels catcloerultns jusqu'au deiernr juor de la période de prolongation, suos réserve de rpetescer les délais de préavis snvatus :

- 1 siamene puor les employés qualifiés (au minimum cfneociieft 170) ;
- 2 seaimens puor les tceiinnches et atengs de maîtrise ;
- 1 mios puor les cadres.

13.3. Déplacements professionnels

Puor lreus déplacements professionnels, les salariés concernés bénéficieront du remuersenbomt des frais exposés selon les modalités porpres à l'entreprise.

Quel que siot le mdoe de rsneoumerembt adopté par l'entreprise, l'indemnisation ne puora pas être inférieure aux aicllonotas foitrrfaieas prévues par les règles ACOSS en tmeers d'exonération de ctsoiaitons de sécurité sociale.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des ariltces R. 241-48-I et R. 241-50 du cdoe du tviaarl (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des acerilts R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50 du cdoe du taravil (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des acritels R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50, L. 212-14 et siatnvus et L. 122-6 du cdoe du traavil (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 14 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Toute modification du contrat de travail pour cause économique fera l'objet d'une proposition écrite au salarié par l'entreprise recommandée avec accusé de réception. À cette proposition s'ajoutent les motifs de la modification envisagée s'ils justifient l'avenant au contrat de travail déterminant les modalités de modification de sorte que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de la première présentation de la proposition recommandée pour faire part de sa décision. Le silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (1).

En cas de refus, la rupture du contrat incombera à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

Dans ce cas, l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement pour cause économique.

Toute modification du contrat pour une autre cause, en particulier personnelle, fera aussi l'objet d'une proposition écrite au salarié ; en revanche, le silence conservé dans le délai imparti au salarié de 15 jours sera considéré comme refus de la modification proposée. Ce refus, qu'il soit exprès ou tacite, mettra à la charge de l'employeur l'obligation d'engager la procédure de licenciement.

À contrario, la signature obligatoire des conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne sera pas soumise à la procédure préalablement définie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 15 - Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés résultant dans le cadre d'application de la présente convention, mais en raison des répercussions qu'elle peut avoir, les parties s'engagent à ce que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le changement de résidence à l'initiative de l'employeur doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise.

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne doit pas donner lieu à une obligation qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

Toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par le salarié, à défaut de solution alternative, s'analysera comme un licenciement et sera réglé comme tel (1).

Il est expressément convenu que la modification du lieu de travail peut résulter de deux cas :

- si la mobilité géographique est destinée à favoriser la mobilité professionnelle du salarié.

Dans ce cas, le délai de réflexion de 1 mois prévu par la présente convention pour accepter ou refuser la modification du contrat de travail sera allongé de 1 mois pendant lequel le salarié aura la possibilité d'une demande de mutation dans son nouveau lieu de travail ;

- si la mobilité géographique est une conséquence de la situation

économique.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera du délai de 1 mois prévu par la présente convention pour accepter ou refuser la modification du contrat de travail.

Pendant ce délai, le salarié aura la faculté d'une immersion temporaire dans son nouveau lieu de travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'élaboration de dispositions spécifiques dans le cadre du plan social s'il existe.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'immersion temporaire dans le nouveau lieu de travail s'accompagnera d'une prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités prévues à l'entreprise dans que le montant puisse être inférieur aux limites d'exonération fixées par l'ACOSS en matière de cotisations de sécurité sociale.

De même, dans les deux situations, le salarié aura la possibilité de se rendre sur place dans le délai de 2 jours avec prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les mêmes modalités.

Lorsque le salarié se voit imposer un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à l'engagement.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévu le salarié dans les délais statutaires pour donner congé régulier à son propriétaire, peuvent le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié dans la limite de 3 mois de loyer.

Si un salarié est muté dans un autre lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pu intégrer sa famille dans sa nouvelle résidence. En principe, cette indemnité sera allouée pendant 6 mois au maximum, sauf accord entre les parties pendant ce délai, en cas de nécessité.

Tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave ou lourde, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le changement de résidence sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le salarié de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail tels que précisés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 16 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

L'ancienneté est comptée au jour de l'entrée dans l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences suivantes, sous réserve des dispositions légales :

- les congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les périodes de maladie ;

- les périodes d'accident du travail ou de maladie pénalisées ;
- les congés de maternité ;
- les congés partiaux pour la moitié de leur durée ;
- les congés de faiblesse économique, maladie et handicap ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour effort physique ;
- les interruptions pour maladie ou fitas de grossesse telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes particulières obligatoires.

Article 17 - Congés

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

17.1. Congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, n'a pu être occupé pendant le même exercice pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif au sens de l'article L. 223-4 du code du travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans lequel la durée totale du congé ne peut excéder 30 jours ouvrables.

L'absence au travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés payés que pour la durée de sa absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour maternité ne se cumulent pas avec la durée du congé payé au sens susvisé.

Dans tous les cas, les jours fériés compris dans 1 jour ouvrable, ne peuvent être comptabilisés en tant que jours de congés, sauf pour les congés.

Les salariés ou apprentis (homme ou femme) ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour par enfant à charge si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé comme enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont le droit de percevoir la totalité des congés conventionnels, même si une partie seulement est payée.

17.1.1. Période de référence

Elle court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont néanmoins assimilés, sous réserve des dispositions légales, à des périodes de travail effectif on va droit aux congés payés(1):

- tous congés légaux conventionnels ;
- les périodes d'absence justifiée par absence du travail ou maladie professionnelle limitée à une durée maximale de 1 an ;
- le congé de maternité ;
- les périodes de chômage partiel ;

- les congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de vacances payées ;
- les jours fériés ;
- les périodes de maladie supérieures à 3 mois consécutifs dans la période de référence ;
- les congés pour événements familiaux ou professionnels ;
- les absences pour participation aux commissions paritaires visées par la présente convention ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour effort physique ;
- les périodes de congé économique, scolarité et syndical.

17.1.2. Période légale des congés

Du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

La période légale des congés s'étend en principe du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours. Après consultation du personnel et des représentants du personnel, l'employeur devra fixer l'ordre des départs. Cet ordre des départs sera communiqué à chaque agent et affiché dans les entreprises au plus tard 2 mois avant la date d'ouverture de la période de congés. Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale et des usages. Cette règle ne joue pas en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement.

17.1.3. Fractionnement des congés

Le fractionnement des congés n'est possible que sur les 4 semaines de congés principaux. Sauf accord particulier, la 5e semaine ne pourra être accolée aux 4 semaines précédentes.

La 5e semaine de congé n'ouvre pas droit à l'application des dispositions sur le fractionnement.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné à la demande du salarié ou de l'employeur et d'un commun accord.

Cette fractionnement de 12 jours ouvrables doit être couverte et comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque la fractionnement se fait en dehors de la période légale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Lorsque cette fractionnement comprend 3,4 ou 5 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire.

17.1.4. Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

1. Rémunération moyenne : l'indemnité mensuelle est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion des gains exceptionnels et des primes exceptionnelles(2) ;

2. Moyenne du salaire : l'indemnité mensuelle est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En tout état de cause, l'indemnité due est la plus favorable au salarié.

Il est rappelé que le calcul ci-dessus ne concerne que l'indemnisation propre à la durée du congé annuel, sans considérer l'incidence des jours fériés intervenant pendant cette période.

En cas de congés exceptionnels ou de congés payés exceptionnels, en particulier pour ancienneté, les jours supplémentaires sont indemnisés proportionnellement au montant de l'indemnité de congé principal.

17.1.5. Incidence de la fraterne de l'entreprise

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de maturité de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié percevra une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée, dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre.

17.2. Congés exceptionnels(3)

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

Mariage ou Pacs du salarié	4 ans sans condition d'ancienneté 5 ans après 1 an d'ancienneté
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin	5 jours
Décès d'un enfant, enfant décédé né vivant et viable ou enfant né sans vie	5 jours
Naissance d'un enfant et accueilli en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/ beaux-parents	4 jours
Décès frère/ sœur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/ belle-sœur/ petits-enfants	1 jour
Annonce de la naissance d'un enfant	2 jours
Appel à la préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 jour tous les 2 ans

Les jours de congés susvisés sont des jours ouvrés.

Ces cas d'absence exceptionnels doivent en principe être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement nécessiterait, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré

17.3. Congés pour ancienneté

Il sera accordé à tous salariés en fonction de l'ancienneté, connue ou non, au jour de l'ouverture des droits :

-après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;

-après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;

-après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;

-après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

La durée des services ouvrant droit aux congés supplémentaires est appréciée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Le congé d'ancienneté peut être pris ou versé au compte épargne tel que prévu par les dispositions législatives en vigueur.

En accord avec les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou versé à l'objet d'une indemnité.

Le droit à congés d'ancienneté sera ouvert à compter de la prochaine période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés ouvrant droit à la date à laquelle le salarié remplit la condition d'ancienneté précisée ci-dessus.

17.4. Congés pour enfant (s) malade (s)

Il sera accordé à tout parent, sur présentation d'un justificatif

médical attestant de la présence d'un enfant malade ou des enfants (s), des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile.

Le premier congé n'interviendra qu'à partir du 4^e jour d'absence. En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du versement de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants.

Pour les congés intervenant dans la même entreprise, le salarié pourra bénéficier sans cumul de ces autorisations d'absence dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile.

17.5. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel dont l'organisation de la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le décompte sera effectué sur la base de jours ouvrables.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 931-7 et L. 931-23 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Précision étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Article étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

Article 18 - Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

18.1. Dispositions communes

A. Obligation de prudence et de justification

Toute absence, quel qu'en soit le motif, devra faire l'objet d'une information à l'employeur par tous moyens, aussi rapide que possible, de telle manière que ce dernier puisse prendre toutes les dispositions utiles en considération des impératifs de l'entreprise.

Par ailleurs, toute absence devra faire l'objet d'une justification

notifiée au puls trad dnas les 48 herues à l'employeur, suaf cas de fcroe majeure.

Les mêmes olgbntaoiis s'imposeront en cas de pnoaltooiign de la période d'absence.

B. Complément de silraae en cas d'absence puor maladie, maternité ou accident

Tout salarié anyat au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise et dnot le ctoant de tavairl se trouve suedpnsu par sutie de midaale ou d'accident dûment justifié par un ceitaricft médical, et contre-visite s'il y a lieu, pvrecera un complément de silaare dnas les cdiointnos svnueitas :

1. Lros de chquae arrêt de travail, les délais d'indemnisation cemoeconrmt à criour :

- à cepmtor du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un acincdet du taiarvl ou à une mialade ploienlnsresfoe (à l'exclusion des accnietds de trajet) ;

- à cmtoper du 1er juor d'hospitalisation réelle ou à dimiolce ;

- à cmpteor du 8e juor en cas de miaadle non pnireoslneofse ou d'accident de trajet.

Pour le ccalul des indemnités deus au trite d'une période de paie, il srea tneu cptmoe des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnruat les 12 mios antérieurs, de tllee strœ que si plsruives acsebnes puor madliae ou adnicect ont été indemnisées au crous de ces 12 mios la durée ttolae d'indemnisation ne dépasse pas clele aplbcailpe en vrteu des alinéas suivants.

2. Le mnotnat du complément est calculé cmome siut :

- salarié de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- pneadnt 30 jours, 90 % de la rémunération butre que le salarié auiart gagnée s'il aiavt continué à tvaelalrir ;

- pdnenat 30 jours, 75 % de cttee rémunération ;

- salarié après 3 ans d'ancienneté :

- peandnt 30 jours, 100 % de la rémunération btrue que le salarié aiavt gagnée s'il aiavt continué à tevriallar ;

- peandnt 30 jours, 80 % de cttee rémunération.

Ces tepms d'indemnisation sonret augmentés de 10 juors par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du muinimm de 3 années snas que cahucn d'eux pusise dépasser 90 jours.

3. Ttuoes les gitaaenrs mentionnées au présent arlctie s'entendent déduction ftiae des aconalilots que l'intéressé perçoit de la sécurité siocale et de tuot régime de prévoyance (1).

Lorsque les indemnités de la sécurité soacile snot réduites ou supprimées, du fiat nmeomnat d'une scaoitnn de la cssiae puor non-respect de son règlement intérieur, le complément srea suspendu(2).

En cas d'absence puor cuase de maternité, le complément de srilaae visé préalablement s'appliquera dnas la limite du salaire versé.

En tuot état de cause, un salarié ne prorua percevoir, après apoaplticin des gnariaets mentionnées ci-dessus, une rémunération nttee puls itmoprntate que cllee qu'il aruait perçue s'il aiavt continué à tilrlveaar pnadent la période de sinosupsen de son contrat.

4. La rémunération à pednrre en considération est cllee ceonrsdonpart à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise pdnanet l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par stiuie de l'absence de l'intéressé, l'horaire du pseoenrl rnatset au taavrl dviaet être augmenté, cttee amngatueoito ne siraet pas psire en ctpmoe puor la faoixtin de

la rémunération du salarié absent.

L'ancienneté pirse en considération puor la détermination du droit au complément s'apprécie au 1er juor de l'absence.

18.2. Dioostpisins spécifiques

A. L'incidence sur le crotant de tvraial de la maidale ou acinctect non professionnel, de l'inaptitude tatole et définitive ou de l'invalidité non consécutive à un acdceint du tivaraal ou à une mldiaae professionnelle

1. L'incidence de la mdialae ou de l'accident non professionnel

La maliade ou l'état de santé ne cnsttuioe pas en tnat que tel un miotf de rputrue du ctornat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences fréquentes et répétées ou la nécessité de rmmlnceeapet ecffttief et définitif suite à une absncee prolongée pnveuet csttnueior une cusae réelle et sérieuse de lcnseeinictm dnas les cionodints prévues ci-après.

a) Rurpute du crtantot en risoan d'absences fréquentes et répétées désorganisant l'entreprise

Lorsque des asbeencs fréquentes et répétées, qelule qu'en siot la durée, désorganisant l'entreprise, ont été constatées dnas un délai de 12 mios précédant un nvoeul arrêt de travail, l'employeur arua la faculté d'envisager la rprtue des roietnals cttrallcueenos suos réserve de reecetpsr les règles légales rleaevtis au licenciement.

b) Rtrpuue du crontat puor cusae d'absence prolongée ismnaopt la nécessité de rcemeelanpmt efteifc et définitif

La nécessité de rclenemepmat eceffttief et définitif du fiat d'une aecnsbe prolongée purroa cctetnuosr une cause de ruurpte des raeitnlos ctclonlreeutas dès lros que l'absence se prrnoogela au-delà d'une durée de 12 mois.

Si la rturpuue est prononcée, l'employeur dvera rteespcer le fmsaolimre du lenmcnieecit et le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas le délai de 1 an qui srviua la rpuurte eectviffe des roaltneis contractuelles.

Pour bénéficier de cette priorité de réembauchage, l'intéressé dvera irfnmoer l'entreprise dnas les 2 mios qui sinovurt la rprtue ecitfevfe des roeiatlms de son iteointnn de bénéficiere d'une tlele priorité.

2. L'incidence sur le cratnot de trivaal de l'inaptitude ttolae et définitive ou de l'état d'invalidité non consécutive à un acenicdt de travail

En cas d'inaptitude tloate et définitive au potse médicalement constatée par le médecin du travail, l'employeur est tneu de lui poeoprsr un arute emolpi approprié à ses capacités, dnas les ciointnos prévues à l'article L. 122-24-4 du cdoe du travail.

À défaut de reclassement, l'employeur diot en treir les conséquences au paln des rantiloes contractuelles, suaf à se vior apipqleur les dntiiooisps de l'article L. 122-24-1 du cdoe du tvraial précité.

En cas de lieicnmeccent par l'employeur, il est versé au salarié licencié l'indemnité légale de lceicemnnit tlele que prévue par l'article L. 122-9 du cdoe du travail.

En cas d'admission au trite de l'invalidité deuxième et troisième catégories sur décision de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté d'en teirr les conséquences au paln des rioltanes conlrlaeetcus dnas la muesre où l'absence prolongée du salarié isompe la nécessité d'un renepmealmt efcieff et définitif.

En cas de licenciement, il est tneu de veserr au salarié l'indemnité légale de leinemcnicet telle que prévue par l'article L. 122-9 du cdoe du travail.

B. L'incidence de l'accident du tirvaal ou de la maladie professionnelle

En matière de protection, les cas des aeebscns résultant des adccnteis du tivaarl ou des maealids pollrfoeesnnises srenot réglés par les disptiosinos légales.

C. L'incidence de la maternité

En matière de protection, les cas des aeenbscns résultant de la maternité seornt réglés par les dsioipisntos légales.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivaenr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 19 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

19.1. Préavis

A. En cas de rrtuupe du cnoatt de travail, suaf ftaue garve ou lrduoe ou frcoe majeure, un préavis est dû par la pritae qui pernd l'initiative de la rupture.

Le non-respect de ce préavis réciproque implieqrua le paienemt de l'indemnité compensatrice.

B. La durée de ce préavis est calculée sur la bsae de l'horaire abaipclpe dnas l'entreprise. Elle est :

- de 1 mios puor les employés. En cas de rutrupe du ctnoart de tiaavrl du fiat de l'employeur, suaf en cas de ftaue gvrae ou ldroue ou force majeure, ctete durée est portée à 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;

- de 2 mios puor les tchieennis et aengts de maîtrise ;

- de 3 mios puor les cadres, ce préavis étant ramené à 2 mios en cas de départ à la rerttiaie à l'initiative du salarié.

C. Le salarié dvera fsoraliemr sa démission par écrit, riems en mian prrope contre récépissé ou adressé en lttere recommandée aevc accusé de réception.

D. Paendnt la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, aifn de cerhhecr un nvuoel elmpoi et jusq'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter cauhqe juor dnas la litime de 2 heures. Le mmonet de la journée où puvenet se pelacr ces asbneces est fixé artnaitemlevnet un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur. Ces hurees d'absence puvenet également être groupées sur la dmeadne de l'intéressé, en accord aevc l'employeur, copmte tneu des nécessités du service. Les heuers d'absence ne doennront pas leiu à réduction de salaire, unenuqiemt en cas de licenciement. Les hueres inutilisées ne puenevt dnenor leiu à rémunération.

E. Suos réserve des ditpsiniooss puls farevalobs prévues à cet effet, en cas de liseniemcct puor cusae économique, et losurqe la moitié du délai-congé arua été exécutée, le salarié qui jatrsfuiieit de l'obligation d'occuper un neovol eoplmi anavt la fin de la période du délai-congé purroa qtuetir l'entreprise snas avoir à peyar d'indemnité puor ibrtovniaosen du délai-congé et, dnas ce cas, il ne prrveeca son sliiare que puor la période de tvarail effectuée.

Si ce délai-congé atitnet 1 mois, le salarié qui a trouvé un emploi dvrea prévenir son eoyselupmr 2 jrous ovleurbas avant la dtae de son départ, 8 jrous avant si le délai-congé atinett 2 mios ; puor les cadres, ce délai srea porté à 15 jours.

19.2. Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, suaf futae gvrae ou luorde ou force majeure, lorsqu'il a driot au délai-congé reçoit à prtiar de 2 ans d'ancienneté une indemnité calculée soeln un barème pisersrgof par thcrnae d'ancienneté fixé cmmoe siut :

- puor la tranhce de à 5 ans : 1/10 de mios par année d'ancienneté à coptemr de la 1re année ;

- puor la tanchre de 6 à 10 ans : 1/7 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 5e année ;

- puor la tanhrce de 11 à 20 ans : 1/5 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 10e année ;

- puor la tahrcne de 21 à 30 ans : 1/4 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 20e année ;

- au-delà de 30 ans : 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 30e année.

L'indemnité est en tuot état de cuase plafonnée à 1 an de saralie suos réserve du rcepest des règles rtievelas à l'indemnité légale de licenciement.

Le saarile à prredne en considération puor le cluact de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 denirres mios précédant le leeeiemncnct ou, soeln la flourme la puls aatvaesugne puor l'intéressé, 1/3 des 3 dnereris mois, étant eendntu que, dnas ce cas, ttoue pmrie ou gcrittaioiafn de caractère anneul ou epiotexecnnl qui aurat été versée au salarié pannedt cttee période ne seairt pisre en coptme que pro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se cmluue pas aevc totue artue indemnité de même nature.

19.3. Départ ou msie à la retraite

A. Le départ ou la msie à la riaetrte s'effectue dnas les cnoitindos prévues par la loi (1)

Tout salarié pruroa être mis à la rattreie s'il réunit les cnoitodins prévues puor l'attribution d'une rertaite à tuax plein.

De même, tuot salarié pruroa penrrde sa rairttee dnas les coodiinnts prévues par la législation en vigueur.

Cette décision srea etcfvviee suos réserve de rpeetecsr les délais de préavis prévus à l'article 19.1 B.

B. L'indemnisation

En cas de départ ou de msie à la retraite, le salarié prcvreea une indemnité calculée sleon les mêmes modalités qu'en cas de licenciement.

Le moantnt résultant de ces modalités frea l'objet d'un abmenettat de 50 %. Il ne pruroa caendpnet être inférieur à cueli qui résulterait de l'application du barème légal.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du trivaal (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Sous-titre 2 : Dispositions spécifiques

Article - Chapitre Ier : Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Face au développement du tiavral à tpmes partiel, il est aparpu nécessaire aux peirats d'en préciser les modalités de msie en overue et d'application.

Les dptisooiiniss qui sunievt ont puor objet, dnas le cdare des dsiosiiotops légales en vigueur, d'améliorer les genrtaias iudelnviidles et cceteovllis des salariés à tepms praietl et dnoc de mieux les insérer dnas la collectivité du travail. Elels puuevnt être complétées par des acdorcs d'entreprise.

Article 20 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sont salariés à temps partiel les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

Article 21 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

21.1. Conditions préalables

L'employeur qui souhaite embaucher le salarié doit préalablement solliciter l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis doit être communiqué dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé préalablement à la mise en place du temps partiel.

Cette condition préalable est de principe. Elle n'a pas à être répétée à l'occasion de la signature de chaque contrat de travail.

21.2. Durée du salarié

21.2.1. Tout salarié engagé sous contrat de travail à durée indéterminée peut, dès l'entrée en vigueur :

- s'il est à temps plein, un emploi à temps partiel ;
- s'il est à temps partiel, un emploi à temps plein,

pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée selon des modalités déterminées par accord avec l'employeur.

21.2.2. Le salarié devra fournir sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur 6 semaines avant la date à laquelle il souhaite voir évoluer son contrat de travail. Il devra préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur devra, au plus tard dans les 15 jours suivant la première présentation de cette demande, répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge.

En cas d'acceptation de la demande formulée par le salarié, un contrat sera établi.

En cas de passage à temps partiel, cet accord devra spécifier les modalités de travail prévues au contrat de travail à temps partiel.

En cas de refus, l'employeur devra en préciser les motifs par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge (1).

Dans un tel cas, la demande du salarié sera prise en compte dans l'ordre des priorités si l'emploi correspond à ses qualifications disponibles.

21.2.3. Les salariés à temps partiel qui souhaitent perdre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent à celui qu'ils occupent au moment de leur demande. Cette demande et la réponse qui sera apportée sont formulées conformément à la procédure prévue au paragraphe 21.2.2.

21.3. Information de l'employeur

21.3.1. Outre le cas d'embauche décrite à temps partiel, l'employeur a la possibilité de passer à un salarié à temps complet de temps partiel. Cependant, le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, sous réserve des dispositions ci-dessous prévues à l'article 21.3.2 (2).

21.3.2. Toute modification du contrat de travail pour cause économique fera l'objet d'une proposition écrite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. À cette proposition s'attachent les motifs de la modification envisagée s'agissant de l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles conditions de travail que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de la première présentation de la lettre recommandée pour faire part de sa décision. Le silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (2).

En cas de refus, la proposition du contrat de travail à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

Dans ce cas l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement pour cause économique.

Lorsque la modification s'inscrit dans le cadre de l'obligation de requalification suite à un avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail, la même procédure de licenciement de la modification s'applique.

Cependant, le délai de réflexion sera ramené à 15 jours et en cas de refus soit exprès, soit tacite, l'employeur devra avoir respecté la procédure de licenciement pour cause économique dans le cadre des dispositions légales.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 22 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

22.1. Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés occupés à temps complet à qualification et ancienneté équivalentes.

22.2. Garanties collectives

Compte tenu de la stabilité de l'emploi, lorsque les salariés privés d'emploi temporaire ou partiellement, elles doivent pouvoir bénéficier des dispositions du code du travail limitant les cumuls d'emplois dans la limite de la durée maximale du travail.

Afin de limiter les risques au contrat à durée déterminée, les entreprises s'efforceront de favoriser l'emploi des salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires.

L'employeur devra informer cummuniqner au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-5 du code du travail. Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux.

Article 23 - Durée et organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

23.1. La durée du travail est fixée par le contrat de travail.

La durée maximale de travail à temps partiel est fixée en principe à 23 heures hebdomadaires ou 100 heures mensuelles ou 1 200 heures annuelles, sauf accord exprès du salarié.

Les salariés bénéficiant d'un régime de sécurité sociale - en cas de pluralité d'employeurs, d'affiliation à un régime étudiant ou en qualité d'ayant droit du conjoint, etc. - au moment de leur embauche à temps partiel pourront être employés en deçà du seuil minimal prévu au paragraphe précédent.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à celles prévues ci-dessus, une mention spécifique du contrat devra alors préciser que le salarié n'est pas couvert par les assurances sociales au titre de son activité professionnelle.

23.2. La durée minimale de la séquence de travail continue est fixée en principe à 3 heures minimum, sauf accord exprès du salarié(1).

Lorsque plusieurs séquences sont programmées dans une même journée, aucune des séquences ne peut être inférieure à 1 heure, sauf accord exprès du salarié(1).

23.3. Le travail ne pourra être interrompu plus de deux fois au cours de la même journée, sauf accord exprès du salarié.

Dans le cas de travail réparti en plusieurs séquences, et à défaut d'accord exprès des salariés, le rapport entre l'amplitude de la journée de travail et les durées de travail effectif ne pourra être supérieur à 2.

Les pauses et les repas ne sont pas considérés comme des périodes d'interruption(2).

La modification de la répartition des heures de travail devra être notifiée aux salariés au minimum 3 jours avant la date à laquelle la modification doit intervenir(3).

23.4. L'employeur pourra demander aux salariés occupés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires limitées à 1/3 de la durée des heures fixées contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein dans l'entreprise si cet horaire est inférieur à la durée du travail.

Les heures complémentaires effectuées pour servir des fonctions dispensées par l'employeur sont considérées comme des heures de travail pour l'application de la limite du tiers fixé ci-dessus(2).

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué(4).

(1) *Temps exclus de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 24 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

24.1. La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle en tout point à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le calcul des avantages financiers est effectué au prorata de l'horaire réel du salarié.

24.2. La rémunération des heures prévues au contrat ou par avenant est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet.

24.3. Les droits à congés payés sont attribués aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire hebdomadaire de travail n'entraînera aucune réduction de leur rémunération.

24.4. Les heures complémentaires effectuées par le salarié sont rémunérées au tarif horaire normal et versées avec la paie du mois au cours duquel elles sont effectuées(1).

(1) *Atteint étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 25 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le contrat de travail à temps partiel, qui est obligatoire pour un contrat écrit, devra être conclu en plus des mentions obligatoires prévues à l'article 13.1 de la présente convention, relatif à l'embauchage, les mentions obligatoires prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Article 26 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

26.1. Les indemnités de licenciement et de départ ou de mise à la retraite des salariés à temps partiel sont calculées en fonction de leur ancienneté. Celle-ci est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

Le montant de ces indemnités est calculé en fonction de la rémunération brute moyenne mensuelle des 3 ou 12 derniers mois, la méthode la plus favorable étant appliquée au salarié.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite d'un salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps partiel en temps partiel du fait de l'employeur, l'indemnité, si elle est due, est calculée pour cette année sur la base du salaire à temps plein.

26.2. Le montant d'heures pour recherche d'emploi, tel que prévu par la convention en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée de travail du salarié à temps partiel.

Titre IV : Durée du travail

Chapitre Ier : Durée du travail

Article 27 - Durée normale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

Article 28 - Durée maximale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

28.1. Principes

Les durées maximales hebdomadaire et journalière de travail sont fixées conformément aux dispositions légales.

À la date de signature de la convention collective :

- la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures, sur 1 semaine, 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;

- la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

28.2. Dépassement de la durée maximale hebdomadaire

Les limites prévues à l'article 28.1 ci-dessus peuvent être dépassées dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail.

Article 29 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sous réserve des dérogations prévues à cet effet pour les centres de congrès au titre des dispositions de l'article L. 221-5 du code du travail, le repos hebdomadaire sera accordé en application des dispositions légales.

Article 30 - Amplitude de la journée de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sous réserve d'aménagements prévus à cet effet, l'amplitude de la journée de travail est fixée à 13 heures et l'amplitude entre deux séquences de travail est fixée à 11 heures.

Chapitre II : Organisation du travail

Article 31 - Systèmes d'horaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Dans le cadre des règles générales prévues la durée du travail fixées au chapitre Ier, le travail est organisé selon l'un des systèmes suivants :

- horaires hebdomadaires constants ou horaires variables ;
- horaires variables.

Les systèmes d'horaires sont arrêtés par l'employeur compte tenu des tâches générales assignées aux différents secteurs d'activité, l'ensemble de ces tâches concourant à la réalisation

des missions de chacune des entreprises.

Article 32 - Organisation de l'horaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le travail est en principe organisé selon des horaires réguliers se déroulant chaque semaine.

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chacun des lieux de travail d'un tableau daté et signé par l'employeur.

Chapitre III : Décompte du temps de travail

Article 33 - Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Considérant que pour assurer leur pérennité, améliorer et développer leur compétitivité les entreprises doivent pouvoir bénéficier de solutions dans l'organisation du travail mais considérant également que les salariés doivent pouvoir bénéficier de leur rythme de travail à leur vie personnelle, des horaires individualisés peuvent être mis en place dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Les horaires individualisés ainsi mis en place peuvent entraîner un report d'heures de 1 semaine à une autre dans la limite de 7 heures par semaine sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 30.

Article 34 - Temps de transport

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Certains temps de transport sont considérés comme temps de travail effectif dans les conditions fixées ci-après.

34.1. Temps de transport décompté comme temps de travail effectif

Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de transport illicites dans une perspective inhérente à l'emploi ;

- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle est soumise à déplacement dans la conduite d'un véhicule lorsqu'ils le constatent effectivement.

34.2. Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié ;

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail occasionnel ou lieu de travail occasionnel dans la mesure où il est au plus égal au temps de trajet habituel.

Article 35 - Décompte des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif tel que défini ci-dessus applicables par les salariés à la demande du représentant désigné par l'employeur et contrôlées par lui en sus de la durée normale du travail (1).

Le décompte s'effectue à partir :

- soit d'un relevé d'heures visé par le représentant désigné par l'employeur pour les salariés suivant un tableau d'heures partielles ;

- soit d'un tableau de présence remis par les salariés qui y sont soumis, les heures supplémentaires portées à ce tableau étant visées par le représentant désigné par l'employeur ;

- soit d'un compte rendu d'activité visé par le représentant désigné par l'employeur pour les salariés dont les heures supplémentaires résultent d'un programme de travail.

Pour une semaine civile, le nombre d'heures supplémentaires

est égal à la différence entre la durée normale de travail effectuée et la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 23 février 2000, art. 1er).

Chapitre IV : Rémunération du travail

Article 36 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

36.1. Les heures supplémentaires sont comptabilisées et rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

36.2. Les heures supplémentaires pourront être récupérées au lieu d'être payées pour une durée égale au produit du nombre des heures supplémentaires effectuées par le coefficient de majoration applicable.

Les modalités de la récupération sont précisées par les règles propres à chaque entreprise.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant cadres Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'ensemble des dispositions générales prévues au titre Ier de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire s'applique au salarié cadre défini à l'article 1er ci-dessous dans toutes ses dispositions non contraires au présent avenant.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, assimilés ou de formation technique des deux sexes des entreprises cosignées dans le champ d'application territorial et pérennifié de la présente convention nationale.

Ennrent dans cette catégorie :

- les cadres de catégorie d'emploi dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute nature (ouvriers, employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;

- les dispositions s'appliquant également, compte tenu des aménagements que pourront prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 2.1 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les clauses prévues par des contrats individuels avec l'employeur des clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Outre les précisions déjà prévues à l'article 13.1 de la présente convention, le contrat ou avenant ou une annexe ultérieure peut comporter le cas échéant la précision des domaines, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité, sur lesquels porte la délégation de pouvoir conférée au personnel d'encadrement.

Dans un tel cas, le bénéficiaire devra disposer de la formation et des moyens nécessaires pour assurer effectivement ce pouvoir.

En cas de délégation en matière d'hygiène, le salarié devra être informé des responsabilités encourues.

Article 2.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour les contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendrait de se référer aux dispositions légales, la période d'essai visée à l'article 13.2 des clauses générales est fixée à 3 mois.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de 2 mois.

Pendant les 3 premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

En cas de prolongation éventuelle de la période d'essai initiale de 3 mois, celle-ci pourra être résiliée sous réserve d'un préavis réciproque de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure.

Dans ce cas, le cadre devra être informé de sa situation au regard de l'Assedic en cas de rupture à son initiative pendant la période de prolongation.

Pour respecter un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération. L'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de 1 mois pouvant, le cas échéant, déborder de la période d'essai elle-même.

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel d'encadrement ayant trouvé un nouvel emploi arna toutes facilités pour lui permettre d'occuper immédiatement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour interruption du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation à verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.

Article 2.3 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail coexiste et implique un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 1 mois est prévu pendant lequel le cadre pourra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé, le cas échéant, le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Ce transfert s'effectuera dans les conditions suivantes :

Le changement de résidence à l'initiative de l'employeur doit correspondre à des besoins de l'entreprise.

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne doit pas donner lieu à une

aplaotcpiin qui dénaturerait l'usage puor lueeql elle a été prévue.

Toute mciiatdifoou du leiu de tviraal cmrnopeant un cgeehamnt de résidence fxie qui n'est pas accepté par le carde est considérée, à défaut de slituoou de compromis, cmome un leicicmnenet et réglée cmome tel.

Il est expressément cvnoenu que la mfictadooiiin du leiu de trvaial puet résulter de duex cuaess :

- siot la mobilité géographique est destinée à fvsiraouer la mobilité pfrsieeollnsnoe du cadre.

Dans ce cas, le délai de réflexion de 1 mois, prévu par la présente coitnvenon puor aepetccr ou rfseur la midofcitaion du cnatrot de travail, srea allongé de 1 mios penandt lequeul le carde arua la possibilité d'une imimreson tltaoe dnas son novueau leiu de tvriaal ;

- siot la mobilité géographique est une aeilvnatrtre au linicneeecmt puor moitf économique.

Dans ce cas, le carde bénéficiera du délai de 1 mios prévu par la présente covoninetn puor apectcer ou resufer la mcfotaiiiodn du ctarnot de tiavral (1).

Pendant ce délai, le crdae arua la faculté d'une imrsmeion toatle dnas son nouveou leiu de travail.

Ces dooisnpisits ne fnot pas obtlacse à l'élaboration de dsitpionsos spécifiques dnas le carde du paln saocil s'il existe.

Dans les duex suionitats visées ci-dessus, l'immersion tlotae dnas le navoeuu leiu de tviraal s'accompagnera d'une pirse en chagre des fairs de déplacement et d'hébergement soeln les modalités propres à l'entreprise snas que le remrsouebnmet piusse être inférieur aux liteims d'exonération fixées par l'ACOSS en matière de cisinoaootts de sécurité sociale.

De même, dnas les duex situations, le cnoojint arua la possibilité de se renrdre sur pclae dnas la liimte de 2 jruos aevc prise en chgrae des fairs de déplacement et d'hébergement selon les mêmes modalités.

Lorsque le cdare se viot ipmeosr un cegehanmt de résidence, les fairs de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa fllmiae (conjoint et pnereosns à crhgae au snes de la législation fiscale) snot à la cghrae de l'employeur.

Le matnnot de ces fiars est simous à l'accord de l'employeur préalablement à luer engagement.

Les frias de déplacement de résidence, louqrse l'employeur n'a pas prévenu le cdare dnas les délais sffiausnts puor dnoenr congé régulier à son propriétaire, crennonmpet le rnoseeummbt du dédit éventuel à pyear par le crdae dnas la ltiime de 3 mios de loyer.

Si un cdrae est muté dnas un ature leiu de taarvil entraînant un cnhenamget de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, tnat qu'il n'aura pu iseltlnar sa filalme dnas sa novulele résidence. En principe, ctete isaidniotnmen srea allouée pnanedt 6 mios au maximum, suaf arcoed etrne les prtiaes pnreangoolt ce délai, en cas de nécessité.

Tout cdare qui, après un cnmegnahet de résidence imposé par la direction, srea licencié dnas sa nullveoe résidence dnas un délai de 2 ans, et suaf puor une ftaue grvae ou lourde, arua doit au rnesrmeebuot des firas occasionnés par son retuor et culei de sa filmlae au leiu de sa résidence initiale.

Le roeobmnmseut srea effectué sur présentation des pièces jsvfuiiatcets et après aoccrd fromel de l'employeur et ne srea dû que si le roetur de l'intéressé a leiu dnas un délai de 6 mios sainvut noifftciaion du licenciement.

Dans tuos les cas de camgneeht de résidence snas mifcoaiioidn de l'importance des fonctions, les aieotptpnmes du cadre ne donervt pas être diminués.

Les caeulss du présent aritcle ne s'appliquent pas aux cdraes appelés ocosnncialnemeet à farie des misinoss tpieeorras ne

dépassant pas 3 mios dnas les différents établissements de l'entreprise.

Lorsqu'un mmbree du peosnnrel d'encadrement est appelé à oeucpr un poste dnas un établissement situé hros du tritoirere métropolitain à la situe d'un emeaegnnt ou d'une mutation, il srea établi avnat son départ un crntoat écrit qui précisera les ciinnodtos de cet eeggnmanet ou de ctete mutation.

Pour l'application des clasues de la présente convention, l'ancienneté aiuqsce hros de la métropole etrne en lngie de cmpote lros de la réintégration de l'intéressé dnas les memerbs du pnoeernsl d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de ruuprte du crntoat du fiat de l'employeur dnas un délai de 1 an, à cetmpor de la mutation, les frias de rteour du cadre au pniot de départ snot pirs en caghe par l'employeur.

(1) *Pahrse étendue suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travial (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 2.4 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Tout déplacement d'un cdrae nécessité par des rinoass de srcviee et entraînant des firas supplémentaires dnonrea leiu à isndieonamntin dnas les ctidooiins sniautevs :

2.4.1. Pteits déplacements

Sont considérés cmome tles les déplacements qui n'empêchent pas le crdae de raneeggr cquahe juor son domicile.

Dans ce cas, les faris supplémentaires de trsnarpot sronet remboursés.

Si, du fiat de son déplacement, le crade est dnas l'impossibilité de pnrerde le rapes de mdii dnas les coindotnis où il le fiat habituellement, une indemnité cipsmcantrroe lui srea allouée.

2.4.2. Gdnras déplacements

Sont considérés cmome tles les déplacements ne pmereattnt pas au crdae de reagnger cuahqe juor son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous sonret appliquées :

- fairs de vyoage : dnas les ctionndiios qui snerot fixées dnas l'entreprise, l'employeur pedrnra à sa crgahe les fiars eciteffs de voyage, de séjour et les frias de torpnarst des bagegas poleersnns nuomrax ;

- indemnité de séjour : les fairs de séjour, de repas et de legmonet sorent remboursés sur états ou sivunat un barème siptsubeclt d'être révisé aenuemennltt en ficootnn de l'évolution des prix.

2.4.3. Vaeygos de détente

A. Au curos d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, le cdrae bénéficiera d'un vgoaye de détente à la caghe de l'employeur puor lui pttermree de rjorniede sa résidence plriacnpie sloen les citdonnois sinvatus :

- si le déplacement est inférieur ou égal à 300 kilomètres, le crdae arua diort au remroseeunmbt d'un vogyae ttueos les 2 snaieems lui ptrnmaeett de bénéficier, à sa résidence principale, d'un rpoes équivalant au rpeos de fin de snamiee ;

- si le déplacement est supérieur à 300 kilomètres et inférieur à 1 000 kilomètres, le carde arua doit atvieenlanemtrt tuotes les 4 siamenes à :

- un vaygoe prmattneet un congé de détente d'une durée nette de 1 juor et dmei hmuetaillneeht non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage partiellement un congé de détente d'une durée nette de 2 jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos habituel ou un jour férié.

B. Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 kilomètres, les conditions dans lesquelles le cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur sont déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement, compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement, sans pouvoir être inférieur aux dispositions de l'article 2.4.3 A.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 kilomètres, les frais de voyage concernent les congés de détente ci-dessus fixés soit à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

Pendant la durée du congé de détente, selue est maintenue la prime des familles ou de l'indemnité familiale de séjour correspondante aux dépenses qui peuvent être exposées dans le cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de 2 semaines ou de 4 semaines si le déplacement est supérieur à 300 kilomètres avant la fin d'une mission, mais sera accordé au tiers de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

2.4.4. Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle le cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compris comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

2.4.5. Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les familles ou l'indemnité familiale de séjour peuvent être payés intégralement si le cadre n'est pas rapatrié.

Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur justification médicale au remboursement des frais de voyage effectués.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur justification médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 4.1 du présent avenant.

2.4.6. Décès

En cas de décès du cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supporte également les frais d'un voyage aller et retour au point de jonction ou de la personne nommée désignée par le cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu acquiescer ou renoncer le cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

2.4.7. Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, sauf en cas

de faute grave ou de cas de force majeure, les frais de voyage du cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les 4 semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Article 2.5 - Promotion et développement de carrière

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les entreprises mettent en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les cadres et leurs supérieurs hiérarchiques de sorte qu'ils puissent périodiquement le faire.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité aux cadres de l'entreprise susceptibles d'occuper ce poste.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de cadre dans l'entreprise ou établissement, il lui sera adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

La promotion d'un cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une dégradation de la situation qui lui est précédemment accordée dans le cadre de la présente convention.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de faire appel à des cadres extérieurs à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures internes et externes seront examinées en fonction des mêmes critères de choix.

Article 2.6 - Information et concertation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée permet à lui-même d'établir son jugement sur des bases objectives et de prendre à l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des conditions des entreprises se traduit par une complexité croissante au point que la nécessité de l'information.

Les dirigeants doivent donc avoir le souci de procéder à une concertation avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les points la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Article 2.7 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, comme fixée à l'article 16 aux clauses générales, auxquelles s'ajoute :

- les interruptions pour motifs isolés ou faits de grève tels qu'elles sont légalement définies ;

- les iitunrtpreons puor périodes milatiters obligatoires.

Article 3.1 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

En cas de leccinieemnt d'un crdae anyat au minos 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, il srea dû une indemnité de licenciement, suaf en cas de fuete grave, lroude ou cas de frcoe majeure.

La bsae de ccaull de cette indemnité est fixée cmmoe siut en fnoiotcn de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dnas l'entreprise :

- puor la thncare de à 5 ans : 3/10 de mios par année d'ancienneté à ceomptr de la 1re année ;

- puor la tchanre de 6 à 10 ans : 4/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 5e année ;

- puor la tcnhare de 11 à 15 ans : 5/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 10e année ;

- puor la tacnrhe au-delà de 15 ans : 6/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 15e année.

Chaque année entamée doenrna leiu en ce qui la cnneocre à un claucl proportionnel.

Le siralae à perdrne en considération puor le cclual de l'indemnité de leicneimncet est le 1/12 de la rémunération butre perçue au curos des 12 mios anyat précédé la rupture ecfietvfe du crantot de travail.

Toutefois, en ce qui cnrecnoe le salarié âgé de puls de 50 ans et de moins de 55 ans, le mnatnot de l'indemnité de lmieiececnt prévu au présent actlire srea majoré de 10 %.

Pour le salarié âgé de puls de 55 ans, le mnotant de l'indemnité prévu ci-dessus srea majoré de 25 %.

L'indemnité de leccminnieet résultant des alinéas ci-dessus ne porrua en acun cas dépasser 18 mios de rémunération.

Article 3.2 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le départ à la raietrte s'effectue dnas les ctnidions prévues par la loi.

Tout salarié puorra prnrdee sa reraite ou être mis à la ritatree s'il réunit les cinidtnos prévues par l'attribution d'une reairtte à tuax pieln (1).

Dans le cas de msie à la retraite, l'employeur devra prévenir le salarié au mnios 3 mios à l'avance de son inttnieon de mtetre fin au cnoatrt de travail.

Une aoaotllcin de départ à la rrtiaree est versée dnas les cntndoiios sneatiuus :

- 1 demi-mois de 2 à 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mios après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mios après 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mios après 20 ans d'ancienneté ;

- 5 mios après 25 ans d'ancienneté ;

- 6 mios après 30 ans d'ancienneté.

Chaque période entamée dnneora leiu en ce qui la crconnee à un cualcl proportionnel.

Si le carde prned l'initiative de son départ à la retraite, l'allocation ceadonrotpnsre lui est due et lui srea versée en cas de rtairtee aevc atmbteeant suos réserve qu'il ait notifié son départ à la ritartee aevc un préavis de 2 mois.

Les aitenppmenots à perdrne en considération puor celalucr les indemnités de départ à la rattreie snot cuex définis à l'article 3.1.

Le salarié mis à la rtitraee ne puet peroivecr une indemnité inférieure à cllee prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du taarvil (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 4.1 - Indemnisation du fait de maladie

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

1. Tuot crdae anyat 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de tilaaelrvr du fiat de maildae reçoit, à cotempr du 1er juor d'absence justifiée, une indemnité dnnot le maonntt s'ajoute aux penatoitrrs versées par aulrleis par la sécurité saocle snas préjudice de l'application du régime de prévoyance mnamiil tel que prévu par l'accord de prévoyance ou d'un régime puls favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à aesrusr au salarié mlaade en fotocnin de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 90 % de son slaiare pednnt les 60 pmeries juors d'arrêt et 75 % pandnet les 30 jurois suivants, de 1 à minos de 3 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son sraliae pdnanet les 120 pmeierrs juors d'arrêt et 80 % pndanet les 30 jrouis suivants, de 3 à mions de 8 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son slraiae pndanet les 150 perreims jorus d'arrêt et 80 % pnnadet les 60 jrouis suivants, de 8 à moins de 12 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son saarile pnenadt les 180 pmireers juors d'arrêt et 80 % panednt les 90 jurois suivants, au-delà de 12 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au peiemrr juor d'arrêt de travail.

2. Qeul que siot le mtoif de l'arrêt, la durée taltoe d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période « gntisale » de 12 mios la durée fixée ci-dessus, cttee période s'appréciant au 1er juor du preemir arrêt de taivarl au crous de cette période.

Le sraliae versé au salarié absent, par cmuul des indemnités journalières de la sécurité siocale et de l'indemnisation cetvoiennoelnle asini définie, ne puet être supérieur à cueli qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pndanet la même période.

Toutefois, en cas de rémunération iucnlnat des éléments variables, ces éléments snoert à perdrne en considération puor eutefcefr la moeyne mseulelne des 12 drieerns mois.

Par éléments vlriaebas de rémunération, il fuat edetrnne tuos les éléments liés à l'exécution de la ptraoitesn de tiraavl tles qu'ils snot pirs en ctompe puor l'évaluation de l'assiette de cclual de l'indemnité de congés payés.

À ce titre, tetuos les pimers liées à la suttiiaon financière de la société, les systèmes d'intéressement et de ptaipciatiorn légaux, le 13e mois, les gnitfractaiois exceptionnelles, notamment, snot eulcls de la pisre en considération ci-dessus visée.

3. L'absence pour maladie ne constitue pas, en principe, une cause de rupture du contrat de travail. Toutefois :

- si la maladie n'a pas été dûment justifiée et si, dans ce cas, le salarié n'a pas répondu dans un délai de 8 jours à une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur lui demandant justification de son absence, le contrat de travail pourra être rompu à l'initiative de l'employeur (1) ;

- si, à l'issue d'un délai de 12 mois à compter du 1er jour de l'arrêt de travail, l'absence notifiant l'employeur à l'employeur un remplaçant sous contrat de travail à durée indéterminée en raison de la désorganisation de la société ou du service, le contrat de travail pourra être rompu à l'initiative de l'employeur.

(1) *Terme étendu sous réserve de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 4.2 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ou de trajet n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Le contrat de travail du personnel d'encadrement victime d'un accident de travail et de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Classification des emplois, Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente classification s'appliquera à toute entreprise et dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire.

Afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système permet de coter chaque poste ou groupe de postes (« emplois repère ») en fonction de son contenu réel, ce qui pourra, le cas échéant, conduire à l'affectation d'un coefficient différent pour des postes ayant le même libellé mais un contenu différent, selon la filière ou l'entreprise concernée.

Un système de classification des postes ou emplois repères repose sur des critères multiples et indépendants (les « critères de classification ») présente plusieurs avantages par rapport à une simple grille descriptive des types de postes ou d'emplois :

- il permet d'intégrer les évolutions économiques et conjoncturelles propres à chaque poste et à chaque entreprise d'activité ;

- il permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation de l'entreprise ;

- il permet d'intégrer les compétences professionnelles requises des salariés ;

- il conduit à réexaminer périodiquement la hiérarchie des postes ou des emplois repères afin de l'adapter aux nouvelles ;

- il permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Article 5.1 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée de service dans l'entreprise cumulative ou non de :

- 1 jour ouvré après 5 ans ;
- 2 jours ouvrés après 10 ans ;
- 3 jours ouvrés après 15 ans ;
- 4 jours ouvrés après 20 ans.

La durée des congés supplémentaires est appréciée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Un mois de présence cumulé est requis dans l'année de référence.

Le congé d'ancienneté peut être pris ou versé au compte épargne tel que prévu par les dispositions législatives en vigueur (1) .

En accord avec les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou faire l'objet d'une indemnité.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 9, du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la filière, le contenu de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification substantielle est apportée à son contenu.

La classification des salariés fera l'objet d'une révision dans l'entreprise au moins une fois par an.

Article - I. - Description du système

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La méthode de classification utilisée est la suivante :

Pour chaque poste, le niveau de coefficient et le coefficient de pondération sont déterminés par référence à cinq critères, dits « critères de classification ».

Les critères utilisés pour l'affectation des coefficients hiérarchiques doivent être examinés par rapport aux postes et non en fonction des personnes. Ces critères sont (cf. également annexe I) :

- connaissances requises (7 degrés possibles) ;
- technicité, complexité, polyvalence (10 degrés possibles) ;
- autonomie, initiative (9 degrés possibles) ;
- gestion d'une équipe et relations (9 degrés possibles) ;
- communication, contacts, échanges (7 degrés possibles).

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque poste.

Lors de la mise en place de la classification, le total des points établis pour chaque poste selon les 5 critères de classification sera par exemple l'objet d'un tableau de bord permettant d'attribuer un coefficient au poste (cf. annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en plusieurs niveaux, qui sont représentés dans les grilles de classification à une grille de classification élémentaire, avec une échelle générale pour

cahuqe gupore de postes.

Niveau	Coefficient	Tâches à effectuer
1	120-140	Employés : Exécution de tâches simples, suvoent répétitives, ou taaruvx peu qualifiés dmnaadet une csnaaiocnsne limitée des oltuis et menyos de trviaal utilisés.
2	150-160	Exécution de tavaux qualifiés nécessitant une cainassnonce du métier ou des pniiprces de bsaie de fmcnnietnenoot des oltius et/ou des mneyos de travial utilisés, qui daendmnet une compréhension générale des fonctions.
3	170-190	Outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrite au nveaiu 2, réalisation de taravux imnapiquit des ccanoisaesnns particulières du pridout fabriqué ou du sievre rendu, des équipements et des procédures.
4	200-220	Techniciens et aentgs de maîtrise : Réalisation de tavaux cptnoramot des difficultés teeiqchuns ou thgiqleuoencos particulières nécessitant la maîtrise d'une spécialisation poneloelnissrfe aevc éventuellement un rôle d'animation et/ou de sueiott d'autres salariés dnas le cadre d'une poutirdcon ou d'un scrivee rendu.
5	230-240	Animation d'un goupre de triaval ou msie en ?uvre complète des tcnqieuehs et/ou tolongeheics spécifiques à un métier, à un pirudot ou à un scrivee rendu.
6	250-260	Gestion, cintdoraioion et atimaoinn d'un grupoe en loaiisn aevc d'autres seviercs ou gproues de travail, nécessitant une expérience anfirpdoope d'un ou psiurules deaonmis d'activité de l'entreprise ; à ce nievau pveneut être classés les pelenonrisofs hmetauet qualifiés et/ou spécialisés.
7	280-330	Cadres : Les cardes snot des cbeauroltaorls chargés de traduire, dnas les dmaoneis de luer fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les otcbifjes glbuaox et de déterminer les anitcos perpros à les réaliser.
8	360-420	
9	450-550	
		L'exercice de ctete fnoiotcn rerieuqt la msie en ?uvre de connaissances, compétences et savoir-faire dnas les dmoeains tcnuieihqs et technologiques, et/ou dnas le dainmoe de la gosietn et du mmeaenangt : alasyne de situations, prévisions, résolution de problèmes, ataiominn des hommes, rtolnieas extérieures. Les VRP dnont le sttuat résulte de l'accord innieotfrepnsorlesl de 1975 et des dnpssiioitols prévues aux ailetcrs L. 751-1 et stanvuus du cdoe du tiaravl ne snot pas concernés par ce mdoe de classification.

Article - II. - Mise en place de la présente classification

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, snoret consultés lros de la msie en pacle de la présente classification.

Afin de fatciielr la msie en pacle de ctete classification, les piaerts sainartgeis ont défini en axnene :

- la lctie des critères chisois aevc la cioatotn de référence établie puor cqhuae degré (annexe I) ;

- un tlbaeau de cnaerenocrodspss etnre les cuulms de caitoott et les coefficients, qui srveia de référence lros de l'attribution des ctfteionceis puor cahque psote (annexe II) ;

- un guide pquraite de définition des empiols (annexe III) et, à titre indicatif, une lsite non etavuxihse des emipols repères par seteucr d'activité et par filière (annexe III).

La msie en alipocatipn de la cltcaiaissoifn se frea de la manière sinvtuae puor cahque entreprise.

Projet de calisatciifon des eompils repères et postes

Au neaivu de l'entreprise, la dioectrin établit un porejt de ctiiascaofln des différents postes, en s'appuyant sur le guide de définition des eliopms repères, les critères de coafclisiaistn et luer cotaiotn tles qu'ils snot définis en annexe.

Après ctaooitn des critères exigés puor cuaqhe poste, le total des pitnos donrne par lurtece de la gllire de crsrponcedaoe l'attribution d'un cecffienoit cnsaopnodert à l'exercice du potse de travail.

Article - III. - Grille de salaires mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La glrile de saeirilas srea poivsergrse en fictnoon du cfencioiet attribué.

Les paertireans siucox purnroot se mtetre d'accord sur l'octroi d'une grnataie de rémunération aeulnlne en cas, nmeomtant et snas exclusion, de srutruecs de rémunération prévoyant un fxie et un variable.

Annexe V : psiiitpooorn de glrile de slaiears minmia contovnnieles par ceffoiicnt (1).

(1) *Vior patire « Anenxes ».*

Article - IV. - Commission nationale de conciliation et d'interprétation des classifications

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Il est créé une cossmioimn nnotaliae de cionaocilitn et d'interprétation des ctiaaofscliasns chargée :

- d'examiner tuot cnilfot cloltecif qui poarurit sgruir à l'occasion de l'interprétation de l'accord sur les cflsocaiiatnss ;

- d'étudier tuot lgiite iindedvul résultant de l'application de l'accord sur les caisonacftliss si ancuae suiootln n'a été apportée au paln de l'entreprise ;

- de fruemlor un aivs sur l'interprétation de l'accord sur les classifications.

Les compétences conférées à ctete csooimmsin n'excluent en anucue façon les vieos de rurcoes dtceries auprès des inancests judiciaires.

Composition

Deux représentants de cnuhcae des onoiigaartnss slenicdyas représentatives au paln national.
Un nmrobe de représentants ermyloeups égal à cluei des

représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la commission sera assurée conjointement par un délégué salarié et par un délégué employeur.

Les conflits et interprétations soulevés par une des parties sont présentés par l'intermédiaire des représentants désignés par les parties. Ils sont signifiés par lettre motivée au président en exercice et à la partie défenderesse. La commission de conciliation et d'interprétation se réunit au moins trois fois au minimum par an (une fois par trimestre 1er, 2e et 4e). La commission examine les dossiers qui sont présentés 30 jours avant qu'elle siège au président et à la partie défenderesse.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

Classification des emplois : Annexe I - Les critères classants Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « connaissances requises »

Ce critère permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper le poste de travail concerné.

Degré	Niveau de connaissances	Point
1er	Élémentaire : connaissance de méthodes opératoires n'exigeant qu'un apprentissage de courte durée.	10
2e	Professionnelle élémentaire : connaissance préalable de procédures répétitives et séquences de travail standardisées et/ou utilisation simple d'équipements ou de machines.	25
3e	Professionnelle : connaissance de techniques fondamentales de base, de processus de travail ou méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé.	40
4e	Professionnelle supérieure : maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et procédures relatives au domaine professionnel.	70
5e	Technique ou spécialisée de base : connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes.	90
6e	Technique ou spécialisée confirmée : connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes avec expériences variées.	120
7e	Expertise ou hautement spécialisée supérieure : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires.	150

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Connaissance

Niveaux de l'échelle de connaissance

1. Élémentaire

À ce niveau sont classés les postes qui exigent de savoir lire, écrire, compter et d'être capable de réaliser des tâches simples, après quelques heures ou quelques jours d'exercice.

2. Préélémentaire

En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

Durée

La commission sera constituée une année pluriennale après sa première réunion. En cas de nécessité, la commission pourra être prorogée avec l'accord des deux parties pour une durée maximale de 6 mois. Il sera alors établi un bail de la négociation dont les conditions pourront servir de base à une renégociation de tout ou partie de la grille des classifications.

Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais des délégations des salariés s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 2 de la présente convention.

Les postes de ce niveau peuvent être confiés à des titulaires :

- sachant bien lire et écrire, commandant un texte simple, maîtrisant les quatre opérations arithmétiques ;

- aptes à utiliser à usage un équipement simple moyennant quelques semaines de formation.

3. Professionnelle

Les postes de ce niveau peuvent être confiés à des titulaires possédant d'une bonne formation générale (études générales de niveau secondaire, par exemple) ou technique (CAP, BEP, par exemple), complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière autonome les connaissances.

4. Professionnelle supérieure

Les postes de ce niveau requérant des connaissances à caractère pratique peuvent être confiés à des titulaires :

- ayant acquis une formation dans l'une des disciplines relevant d'un cycle d'enseignement supérieur court (BTS, DUT, DEUG, par exemple) ;

- ayant obtenu une formation générale supérieure (bac ou autre) et une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de luer « métier » et luer intégration dans la fonction d'appartenance.

5. Technique ou spécialisée de base

À ce niveau, les postes requérant des connaissances de principe et théorie peuvent être confiés à des titulaires ayant suivi un cycle d'enseignement supérieur long (école d'ingénieurs, école de commerce, DESS, etc.), confirmé si nécessaire par quelques années de pratique.

On y trouve aussi des titulaires ayant acquis leurs connaissances théoriques et pratiques au cours de nombreuses années de vie professionnelle.

6. Technique ou spécialisée confirmée

Le plus souvent, les postes de ce niveau sont confiés à des titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur long, ayant en outre approfondi et étendu leurs connaissances par de nombreuses années d'expérience professionnelle.

Ces postes demandent, par définition, une grande maturité dans le domaine dont ils ont la charge.

7. Expertise ou hautement spécialisée supérieure

Ce niveau concerne deux types de postes :

- des postes de généralistes, dirigés des entreprises ou des secteurs de pivot importants, et nécessitant un bon niveau de connaissance dans les divers domaines (technique, commercial, financier, ressources humaines, etc.) ;

- des postes de spécialistes, qui devaient être tenus par des experts reconnus, dans un domaine de connaissances summairement vates et théoriques.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « technicité-complexité-polyvalence »

Ce critère concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans son contexte opérationnel. Il s'agit d'une échelle basée sur le temps d'adaptation spécifique à l'emploi concerné.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Exécution de tâches simples, souvent répétitives, demandant au plus 1 jour d'adaptation.	10
2e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées, souvent répétitives, nécessitant une période d'adaptation de l'ordre de 1 semaine.	20
3e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées, souvent répétitives, nécessitant une adaptation de plus de 1 semaine.	30
4e	Exécution de tâches exigeantes : - soit une connaissance du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système et qui nécessite environ 3 à 6 semaines d'adaptation.	40
5e	Exécution de tâches exigeantes : - soit une connaissance du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système et qui nécessite environ 3 à 6 semaines d'adaptation.	55
6e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois.	60
7e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre de solutions proposées pour les atteindre.	80
8e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et innovation de solutions nouvelles.	100
9e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et innovation de solutions nouvelles.	125
10e	Cette échelle s'applique à des postes présentant de grandes difficultés de traitement, nécessitant une période d'adaptation supérieure à 1 an.	150

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un métier).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui comporte plusieurs caractéristiques différentes. Un poste complexe comprend un grand nombre d'activités qui nécessitent réflexion et connaissance de principes en vue d'obtenir un résultat déterminé. La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « responsabilité : autonomie/initiative »

Ce critère permet d'évaluer le degré d'autonomie ou d'initiative associée à l'exercice du poste (au sens de la fonction). Cela implique notamment :

- le degré de dépendance des tâches à effectuer ou des missions confiées par rapport à l'organisation de travail dans l'entreprise ;
- la périodicité des contrôles de travail ou des contrôles d'activité ;
- la capacité à détecter des anomalies dans un système donné et de proposer des solutions ou des remèdes ;
- la capacité à définir des objectifs et/ou à décider des moyens et ressources nécessaires pour parvenir à un but recherché ;
- la capacité à prendre des décisions qui engagent la responsabilité personnelle et/ou collective de l'entreprise.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Aucune autonomie n'est requise pour occuper l'emploi, qui n'offre qu'une faible marge de manœuvre.	5
2e	Le poste nécessite des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3e	Le poste consiste à servir des clients ; les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers.	35
4e	Le poste oblige à choisir parmi des méthodes préalablement fixées pour atteindre les objectifs fixés.	50
5e	Le poste, pour une partie, requiert de prendre des initiatives, dans le cadre des directives générales.	65
6e	Le poste nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens.	80
7e	Le poste occupé requiert de participer à la définition des objectifs à faire appliquer.	110
8e	Dans le cadre d'objectifs ou d'un budget à la définition duquel il participe, le titulaire du poste définit ou optimise les moyens à mettre en œuvre.	140
9e	Le poste implique de définir des objectifs, des budgets, des orientations.	170

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet ; marge de manœuvre dont on dispose dans la conduite de travail.

Initiative : capacité à agir dans un espace d'autonomie donné.

Consigne : instruction formelle et écrite donnée à quelqu'un.

Directive : ensemble des indications, linge de conduite à suivre qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.

Critère : picpinre petrtamnet d'émettre une estimation, un jungemet d'appréciation.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « gtieson d'une équipe et cseoinls »

Ce critère prmeet d'évaluer le rôle hiérarchique et/ou la ftoncion d'assistance du poste.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Aucun enancmrdeet ni assistance.	10
2e	Peut être amené à aetpropr une adie ou un conseil	30
3e	L'emploi occupé amène son tuliitare à appreotr une adie thiqueucne aux aurets salariés par sa cscaonisanne professionnelle.	40
4e	Anime ou ceslonnie des salariés de même catégorie de façon permanente.	55
5e	Le ptose rrueqiet une technicité qui l'amène à farie bénéficier l'ensemble du pnorsneel de son savoir-faire aevc ou snas responsabilité hiérarchique.	70
6e	Anime et/ou celonlsie des salariés de façon ptnrnmeae et s'assure de la bnnoe fin des opérations qui luer snot confiées.	75
7e	Anime et/ou cnesilole des salariés araenptpnt aux catégories proseisnleonfels inférieures et asrsue le lein aevc d'autres services.	90
8e	Le ptose iipmqle la responsabilité d'une équipe cpmnanroet au moins un ature cdare ou la dtrcoeiin d'un service.	120
9e	Le ptose iupmqle la dtreicon ou la cinootdairn de pusiruels sriceves povnuat être hétérogènes, d'un établissement ou de l'entreprise.	150

Gestion d'équipe : aicotn d'encadrer des peoensnrs au snes hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Conseil : aiotcn d'assister une autre prnesoe dnas la gsetion tehucnqe de ses afiefras par un aroppt de savoir-faire.

Dans les deux cas, il y a un rôle d'autorité : siot l'autorité hiérarchique (commandement), siot l'autorité tñgehiuce (validation, savoir-faire, expertise), à ciiontdon que celle-ci siot permanente.

Expertise : le savoir-faire ou l'expertise tihueqne ne snot à

Classification des emplois : Annexe II - Fourchette de correspondance du

Catégorie	Cotation		Delta	Coefficient	Pas	Niveau
	Min.	Plafond				
Ouvriers Employés	45	60	15	120	10	I
	65	90	25	130	10	
	95	120	25	140	10	
	125	150	25	150	10	II
	155	180	25	160	10	
	185	240	55	170	10	III
245	280	35	190	20		
Techniciens Agents de maîtrise	285	320	35	200	10	IV
	325	340	15	220	20	
	345	360	15	230	10	V
	365	380	15	240	10	
	385	400	15	250	10	VI
	405	420	15	260	10	

considérer ici que par rorppat à l'activité du psnreoneel de l'entreprise.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un gpuroe et vasint à flitcaer la compréhension, ntoamment technique, des tâches.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « communication-contact-échanges »

Ce critère permet d'évaluer la msie en oeuvre, la recherche, la msie en fomre et la clutacoriin des iromnfoaits dnas l'exercice des fconotins du poste.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Le ptose occupé nécessite peu de catnocts plfninssoeroes en dorhes des raloneits de bon voisinage.	10
2e	Le ptose occupé nécessite des cnttaocs répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou aevc des pensoens de l'extérieur.	20
3e	Le pstoe occupé amène le salarié à des échanges d'informations aevc d'autres équipes de l'entreprise et/ou aevc des psoens de l'extérieur.	40
4e	Le ptose occupé amène le salarié à des échanges d'informations frneoius par le guorpe de traival et/ou les aruets seercivs de l'entreprise et/ou les inntenvetas extérieurs. Il ipluqime de rullceeiir et de ceartleslir l'information et de la firae crceilur à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de la bonne compréhension.	60
5e	Le psote egxie une liaison cttnonase aevc les atrues seercivs de l'entreprise et/ou des peosrenns de l'extérieur, suivi de clientèle aifn de pmrettree la cdnoitiooarn des sveirecs concernés.	80
6e	Le ptose occupé eigxe de recueillir, de condenoorr et d'analyser les ioonritafnms peenmtatrt de prndere des décisions qui eeanngt l'entreprise et d'en asersur la disffouin ou l'exécution auprès des pnersoens concernées. Ces décisions cconenrnet des treis (clients, fnrisuuroes ou aaimnritdtsoin et/ou le penneorsl en interne).	100

Le poste occupé egxie de posséder une ellteexnce capacité à influencer, mtvoier et cancovrine

coefficient Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Catégorie	Cotation		Delta	Coefficient	Pas	Niveau
	Min.	Plafond				
Cadres	425	440	15	280	20	VII
	445	465	20	300	20	
	470	520	50	330	30	
	525	550	25	360	30	VIII
	555	585	30	390	30	
	590	620	30	420	30	
	625	670	45	450	30	IX
	675	720	45	500	50	
	725	770	45	500	50	

Classification des emplois : Annexe III - Guide de profil des emplois Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

I. Intitulé de l'emploi

II. Description de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes :

Principales tâches régulières...

Tâches occasionnelles si elles existent...

Matériel utilisé...

III. Place de l'emploi dans la hiérarchie et le fonctionnement de l'établissement

De qui dépend le salarié ?...

Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ?...

Le salarié a-t-il des subordonnés ?...

Si oui, quel en est le niveau ?...

IV. Utilisation des critères classants

Dans tous les cas, il convient de lister les tâches et de les expliciter éventuellement.

1. Connaissances requises

Connaissances requises pour l'emploi...

2. Technicité. Complexité

Nécessité de connaissances :

- des procédés...

- des méthodes...

3. Autonomie. Initiatives

De quelle liberté de manœuvre dispose le salarié ?...

Reçoit-il des directives ?...

Si oui, comment sont-elles contrôlées ?...

De quelles possibilités d'initiative dispose-t-il ?...

4. Gestion d'une équipe et conseils

L'emploi implique-t-il :

- un pouvoir hiérarchique ?...

- une obligation de supervision ?...

- un rôle d'animation ?...

- un rôle de conseil ?...

- un rôle de coordination ?...

5. Communication. Contacts. Échanges

L'emploi implique-t-il des relations de travail avec :

- l'équipe ?...

- le service ?...

- les autres services ?...

- l'extérieur ?...

Classification des emplois

Définition des critères	Barème	Emplois
Connaissances requises		
Élémentaire	10	
Professionnelle élémentaire	25	
Professionnelle	40	
Professionnelle supérieure	70	
Technique ou spécialisée de base	90	
Technique ou spécialisée confirmée	120	
Expertise ou atout/d'expertise supérieure	150	
Technicité. - Complexité. - Polyvalence		
1 jour	10	
1 jour à 1 semaine	20	
Travaux simples (sup. à 1 semaine)	30	
3 à 6 semaines	40	
1 mois à 6 mois	55	
1 mois à 6 mois + spécialisation	60	
Spécialisation + objectifs	80	
Objectifs + nouvelles connaissances	100	
Situations complexes	125	
Collaborateurs de haut niveau	150	
Autonomie. - Initiatives		
Aucune marge de manœuvre	5	
Reçoit des consignes simples	20	
Reçoit des directives précises	35	
Choisit des modes opératoires	50	
Prend des initiatives	65	
Propose moyens, recherche solutions	80	
Participe à définir des directives	110	
Définit les moyens à mettre en œuvre	140	
Définit objectifs, orientations	170	
Gestion d'une équipe et conseils		
N'assure aucun encadrement	10	

Peut apporter une aide, un conseil	30	
Apporte une assistance technique	40	
Anime ou conseille des salariés	55	
Apporte son savoir-faire	70	
Dirige des salariés	75	
Dirige des salariés, des catégories	90	
Dirige un service	120	
Dirige plusieurs services	150	
Communication. - Contacts. - Échanges		

Aucun échange d'informations	10	
Échanges répétés et prédéfinis	20	
Échanges d'informations internes et/ou externes	40	
Traite ou utilise les informations	60	
Coordonne des services concernés	80	
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	100	
Influence, motive et coordonne un ou plusieurs services ou activités	150	
Total		

Annexe I - SIST Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Télésecrétaire (*)				
		65/90	130					
		95/120	140	Télésecrétaire			Employée de bureau	
	II	125/150	150	Télésecrétaire confirmée			Secrétaire	
		155/180	160	Télésecrétaire bureautique		Secrétaire	Aide-comptable	
	III	185/240	170	Superviseur		Secr. conf. Commercial base		
		245/280	190				Sec. direction	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Responsables groupes		Attaché (dom.) Commercial senior		
		325/340	220				Comptable	
	V	345/360	230					
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
		405/420	260					
Cadres	VII	425/440	280					
		445/465	300					
		470/520	330				Responsable administratif	
	VIII	525/550	360					
		555/585	390					
		590/620	420			Directeur	Dir. adm. et/ou fin.	
IX	625/670	450						
	675/720	500						
	725/770	550						

(*) La télésecrétaire sera classifiée au coefficient 120 pendant la durée de la période de formation qui ne peut excéder 6 mois ; au-delà de cette période, la télésecrétaire se verra attribuer le coefficient 140.

Article - Illustrations. - Filière production SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
-------------------	-------------	-------	------	-------

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Télésecrétaire	Prise de messages téléphoniques et saisie initiale de ceux-ci.	Connaissance 2 = 25 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	105	140
Télésecrétaire qualifiée	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Gestion et mise à jour de dossiers.	Connaissance 2 = 25 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	150	150
Télésecrétaire bureautique	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Gestion et mise à jour de dossiers. Travaux de traitement de texte, tableur. Tâches administratives diverses.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	165	160
Superviseur	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Modification de dossiers. Création des nouveaux dossiers. Enregistrement de renseignements spécifiques. Vérification des tâches des télésecrétaires.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 2 = 20	210	170
Responsable de groupes	Gestion des plannings des télésecrétaires et superviseurs. Gestion des appels entrants et téléphoniques. Relation clientèle en amont et en aval de la mise en place d'un nouveau contrat. Gestion des clients.	Connaissance 3 = 40 Technicité 7 = 90 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 4 = 60	300	200

Article - Illustrations. - Filière administrative SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Employée de bureau	Exécute des tâches de base.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire	Assure le secrétariat du centre et les travaux divers liés à cette fonction.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Secrétaire de direction	Assure le secrétariat d'un cadre supérieur ou du directeur du centre.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Aide-comptable	Travaux essentiels de saisie d'écriture comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure le suivi du dossier facturation, salaires, jusqu'aux opérations relatives d'inventaire.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	330	220
Responsable administratif	Contrôle budgétaire, salaires. Encadrement du personnel administratif, suivi de l'organisation administrative du centre ou d'agences.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 90 Communication 100	490	330

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Directeur administratif et/ou financier	Élaboration pliqoiute aritdtiimsnvae et financière de l'entreprise, établissement budgétaire, établissement de procédures administratives, ecnearmendt et ogisaontarin aidvtvsmiainre d'un ou prsuuelis établissements.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

SIST

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Secrétaire commerciale	Gestion feihcris clients, locitaon ptcleunoe de bureaux, secrétariat clientèle.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	160	160
Secrétaire cercloaimme confirmée	Centre puls important, touorjus lctoiaon ptncuollee de bueaux ou ctarnots de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	195	170
Commercial base	Prospection clientèle, vtsiie de bureaux, sagntirue de contrats, données nécessaires à la facturation.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	210	170
Attaché cmcoeiraml (dom.), aamtioin d'équipe	Communication iernnte et externe, rédaction publicité, étude concurrence.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 60	305	200
Commercial senior	Même définition de pstoe aevc puls d'autonomie que le cimmraeocl de base, comptes puls itonmtrpas ou établissements puls importants.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	290	200
Directeur commercial	Élaboration puioqltie commerciale, prospection, emdecnrneat aatimnoin et formation, large autonomie, aivs à donner.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

(1) Aennxe étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du traavil (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe II - SNCAED Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Téléopératrice (*)				
		65/90	130					
		95/120	140	Téléopératrice			Employée de bureau	
	II	125/150	150				Secrétaire	
		155/180	160	Secr. standard.		Secrétaire	Aide-comptable	
III	185/240	170	Secr. voanlte (dom.) Secr. stnad conf.					
				Secr. bilingue		Secr. conf. Commercial base		

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
		245/280	190				Sec. direction	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Chef d'agence (dom.)		Attaché (dom.) Commercial senior		
		325/340	220	Assist. resp. centre			Comptable	
	V	345/360	230					
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
405/420		260						
Cadres	VII	425/440	280	Secr. génér. (dom.)				
		445/465	300				Responsable administratif	
		470/520	330	Resp. sect.				
	VIII	525/550	360					
		555/585	390			Directeur	Dir. adm. et/ou fin.	
		590/620	420					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

(*) La téléopératrice srea classifiée au cinfeceiot 120 panednt la durée de la période de formation, qui ne puet excéder 6 mios ; au-delà de cttee période, la téléopératrice se vrera auqelppir le ceinfciofet 140.

Article - Illustrations. - Filière production SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Téléopératrice	Réception apleps téléphoniques, psrie de meaesgss et RV sur informatique.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	105	140
Secrétaire standardiste	Accueil clients, réception et fitrglae des apelps téléphoniques, tuavarsx de dilpchtoraayge sur inaufmtqiore puor la clientèle du centre, ntoe des travaux effectués en vue de la facturation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 30 Gestion d'équipe 30 Communication 40	180	160
Secrétaire snadtiadrste confirmée	Même tpye de poste, puls d'autonomie, fnoitocn cemamloirce légère.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 60	215	170
Secrétaire volante	Réception clients, préparation facturation, sartiugne ctnaotrs domiciliation, psote pollnavyet : puet être amenée à rfenceror les efetcffis de ctnraeis cenetrs de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 60	205	170
Secrétaire bilingue	Secrétariat, traduction, téléphone, coacttns extérieurs.	Connaissance 70 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 40 Communication 60	220	170
Chef d'agence (dom.)	Même fociotnn que secrétaire vntolae mias fconoitn d'animation des secrétaires.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 50 Communication 50	305	200
Assistante rassobnpele cetnre d'affaires	Gestion qnedontuie du centre, fcotionn mmaanenet personnel, pcnaevlolye fcnotion commerciale, dpiosse d'une autonomie.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 75 Communication 60	330	220

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire général (dom.)	Gestion du personnel, contrôle de gteoisn et des procédures dnas les agences, prioopsiton amélioration services.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 110 Gestion d'équipe 75 Communication 80	435	280
Responsable secteur	Un à trois ctrnees d'affaires en cmmcioearl et gteison du pnnerosel et moisin d'intérêt général.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 90 Communication 80	470	300

Article - Illustrations. - Filière administrative SNCAED

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employée de bureau	Exécute des tâches de daplgitcoahyre de base.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire	Assure le secrétariat du ctnere et les tvraux dviers liés à ctete fonction.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Secrétaire de direction	Assure le secrétariat d'un cadre renbolspsae ou du dngaireit du centre.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Aide-comptable	Travaux eelesnmneitlest de sisaie d'écriture comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure le svuui du dsiesor facturation, salaires, jusqu'aux opérations dsvieers d'inventaire.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	330	220
Responsable administratif	Contrôle budgétaire, salaires. Eemanredct du pseenonrl administratif, suvii de l'organisation avititmasidrne du crtnee ou d'agences.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 75 Communication 100	475	330
Directeur adsiritiamtnf et/ou financier	Élaboration piuqtoile amirtniasdvtie et financière de l'entreprise, établissement budgétaire, établissement de procédures administratives, ernaecdnmet et oosaanrgtïin artmidvnsitiaie d'un ou pleurisus établissements.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 90 Communication 100	575	390

Article - Illustrations. - Filière commerciale SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire commerciale	Gestion firecihs clients, liaootcn plecnltoe de bureaux, secrétariat clientèle.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	160	160

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire clmiearocme confirmée	Centre puls important, touurjos ltoioacn penlotulce de beruoux ou ctrtaons de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	195	170
Commercial base	Prospection clientèle, viitse de bureaux, srigatune de contrats, données nécessaires à la facturation.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	210	170
Attaché cmeraiomcl (dom.), amnaiiotn d'équipe	Communication inrente et externe, rédaction publicité, étude concurrence.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 60	305	200
Commercial senior	Même définition de ptsoe aevc puls d'autonomie que le cmiaeoocrml de base, cotmpes puls iamtpnotrs ou établissements puls importants.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	290	200
Directeur commercial	Élaboration pputiolie commerciale, prospection, eaednercmnt ainotmain et formation, lrage autonomie, aivs à donner.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

(1) Axnene étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du taravil (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe III - Recouvrement de créances Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120				Employée bureau	
		65/90	130				Secrétaire Aide-comptable	
		95/120	140					
	II	125/150	150			Téléprospecteur Délégué		Télécouvreur Sec. juridique
		155/180	160			Secrétaire	Secr. direction	Encaisseur
	III	185/240	170				Comptable	
Agents de maîtrise	IV	245/280	190					Rédacteur
		285/320	200				Comptable conf.	
	V	325/340	220					Resp. procédures
		345/360	230					
	VI	365/380	240					
		385/400	250					Gest. portefeuille
Cadres	VII	405/420	260					
		425/440	280				Resp. administ. Resp. financier	
		445/465	300					
	VIII	470/520	330					
		525/550	360			Directeur		
		555/585	390					
IX	590/620	420						
	625/670	450					Resp. + fin.	
	675/720	500						
		725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employé de bureau	Exécute des tâches aitsedimiartvns simples.	Connaissance 10 Technicité 20 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	55	120
Secrétaire	Effectue tuote cnodnrpeascroe et tâches artemisvdaitns courantes. Acicuel téléphonique, classement...	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 10	85	130
Secrétaire de direction	Prépare les éléments de tviaarl d'un cadre. Rédige ses cncooesdanrrps et l'aide à gérer son planning.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Aide-comptable	Traduit des opérations financières simples. Procède sur odrrre aux règlements des celints ou fournisseurs. Procède aux entiaeesnsmcs des dereins et valeurs.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 20	80	130
Comptable	Passes les écritures cpbteolams et financières. Pitone et slivulree les cpteoms clnites et fournisseurs. Assiste l'aide-comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 40	200	170
Comptable confirmé	Contrôle des écritures passées par le comptable. Tient les lrievs légaux nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	315	200
Responsable administratif	Organise et contrôle la filière aatisrdimvinte et juqidruie suos le contrôle du dirigeant.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 100	425	280
Responsable financier	Organise et contrôle la filière comptable, fiat la paie, srot le bilan, gère la trésorerie suos les oedrrs du dirigeant.	Connaissance 120 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 80	435	280
Responsable anttimidiarsf et financier	Assume la responsabilité des secrvies anrtifstaiimds et financiers.	Connaissance 150 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	635	450

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Encaisseur	Effectue des msiosins de recouvrement, d'encaissement au dmlioice des débiteurs ou au siège des eprinseerts débitrices.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 10 Communication 40	180	160
Télérecouvreur	Après les ranelces épistolaires, inivnteert auprès des débiteurs ptraeiurcls ou enrereistps puor secitusr le piaeenmt ou metrte en place des mtreoiaros par tél.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	130	150

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire juridique	Effectue tous les correspondances, dont les canpcnorsderoes jurdeuiqs nécessaires au suivii des dossiers.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Rédacteur	Effectue ttoeus correspondances, dnot les crdoencnapsres et rédige les actes de procédure sur ordre.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	245	190
Responsable des procédures	Suit, ornigsae les procédures jdieiurcias à mneer dnas les dsisores qui lui snot confiés en tnat que rédacteur.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 75 Communication 60	335	220
Gestionnaire de portefeuille	Est rbpnosaelse d'un petlfueiolre cilents ou dossiers, est l'interface etrne le svecire encaissement, le seivcre juridique, suos les oerrds de la dcetiorin ou d'un cadre.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 65 Gestion d'équipe 75 Communication 80	390	250

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Téléprospecteur	Effectue la pirse de rendez-vous puor le ou les cemoaumrcix VRP.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	130	150
Délégué commercial	Sous les odrers d'un carde ou du dirigeant. Vned les parstnetois de l'entreprise.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	150	150
Secrétaire commerciale	Sous les orerds du dictreeur ccimemarol et/ou du dirigeant, eecffute le secrétariat ceacimrml d'un ou puuilress VRP.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Directeur commercial	Cadre chargé de mttree en place la stratégie camcemliroe de l'entreprise suos les ordres du dirigeant, anime, fmroe et contrôle les commerciaux. Dgriie le sreicve commercial.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	550	360

(1) Axenne étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du tavairl (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe IV - Palais des congrès Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
--------	--------	-------	-------	------------	------------	---------------	-----------

Statut	Niveau	Point	Coef.	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Employé nettoyage			
		65/90	130	Gardien			Manutentionnaire
		95/120	140	Hôtesse standard. Agent de sécurité		Employé adm. Secrétaire	Magasinier
	II	125/150	150				Electricien Assist. tech. opér.
		155/180	160			Aide-comptable	
	III	185/240	170	Chef hôtesse	Secr. commerciale		
		245/280	190		Chargé de dossiers Chargé de clientèle	Comptable Secr. direction	Machiniste
Agents de maîtrise	IV	285/320	200				Resp. logistique Tech. opér. pal.
		325/340	220				
	V	345/360	230		Attaché commercial		
		365/380	240				Régisseur pet. struct.
	VI	385/400	250				Régisseur gde struct.
		405/420	260				
Cadres	VII	425/440	280				
		445/465	300		Chargé d'affaires		
		470/520	330		Chef de service	Chef de service	
	VIII	525/550	360				
		555/585	390				
		590/620	420				
IX	625/670	450					
	675/720	500					
	725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employé administratif	Exécute des tâches atnvdasritiemis simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit toute opération slmipe commerciale, iutrindlesle ou financière. Tinet et sluvrielle suos la dtiirecnd d'un cbmlptaoe les comteps particuliers, ntommaent cuex des cnetils et fournisseurs, et asjute les bnaacels correspondantes.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Comptable	Contrôle les écritures passées par l'aide-comptable. Tient les lrvies légaux et auirxleias nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Secrétaire	Assure les tâches slemips de secrétariat tllees que la rédaction de cedonrcpasorne courante, classement, pirses de RV. Puet être à même de titraer des dreoiyss cuiaomrmeccx simples.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire de direction	Prépare et réunit les éléments de traaivl à un dtcrieur dnnot elle est la coroaactailbrle directe. Rédige la murjeae pitrae de la correspondance, prend des itnviaiets et dnone des renseignements, nmatmneot en cas d'absence du directeur.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 40	265	190

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chef de service	Assume sous l'autorité d'un directeur la responsabilité d'un service ou exécute des tâches d'importance ou les difficultés impliquent les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	495	330

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Magasinier	Assure la gestion des matériels de toute nature entreposés dans un magasin.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'entreprise 40 Communication 40	115	140
Agent d'exploitation/manutentionnaire	Assure la mise en place des sellas suivant un plan précis, répond aux demandes ponctuelles d'aménagement des stands pendant les manifestations.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	70	130
Électricien	Assure la mise en place des branchements électriques des stands congrès-expositions suivant un plan précis. Répond aux demandes ponctuelles d'aménagement pendant la manifestation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Responsable logistique	Dirige une équipe d'agents d'exploitation. Est en contact permanent avec les autres services. Négocie avec les fournisseurs.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 40	310	200
Assistant technique/opérateur	Sous l'autorité d'un technicien-opérateur, exploite les équipements et matériels qui lui sont confiés. Procède à l'entretien élémentaire et aux dépannages.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Technicien opérateur principal	Peut encadrer une équipe d'assistants techniques-opérateurs. En contact avec les clients et les fournisseurs, assure le bon déroulement technique de la manifestation.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200
Opérateur hautement qualifié ou régisseur technique petite structure	Peut encadrer une équipe de techniciens-opérateurs principaux. Exploite un matériel qui nécessite des compétences techniques acquises après une formation spécifique. Assure la préparation et le bon déroulement technique des manifestations.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 90 Gestion d'équipe 90 Communication 80	375	240
Machiniste	Assure la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation des décors et des matériels.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 80 Gestion d'équipe 30 Communication 20	255	190
Régisseur grande structure	Assure la coordination de l'ensemble de la prestation. Prépare les différents détails et se préoccupe de sa bonne exécution sur le terrain. Assure la réalisation finale de la prestation.	Connaissance 90 Technicité 50 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	150

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chargé de dossiers	Prépare les mtioinasnaetfs dnas ses mrodines détails avec les ciletns et les sirecevs inretnes concernés. Tesmrant les cdonamms aux patirsaeters extérieurs. Ausrse la coontdiaiorn pdnaent la manifestation. Assrue le sviui aaimnistditf du dosiesr client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	235	190
Chargé de clientèle	Assure la piocttreon et le sviui asatrnimtiidf des diesross du sucteer dnot il a la cgrhae dnas les pieetts structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la ptrescpioon et le sviui attiisdimnraf des celnits du secetur dnot il a la charge. Diot tuot mrtete en ?uvre puor aridnttee les ofjitbces fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	360	230
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat cemmoaricl tleels que la rédaction de cserpnaorcodne cruoatne sur silmpes derveticis verbales, le cesamsnlet et l'envoi de mailings.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	185	170
Chargé d'affaires	Assume l'ensemble de la ciimcritesomeolaan du seuectr dnot il a la charge. Il enrdae une équipe. Il asusre le reeoovrmnceut des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assume suos l'autorité d'un dtucereir ou d'un chef d'exploitation la responsabilité d'un srvice ou exécute des tâches dnot l'importance ou les difficultés ieuqimlpnt les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	495	330

Article - Illustrations. - Filière intendance

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Hôtesse	Assure l'accueil des vtrisiues et congressistes, les renseigne, gère les apples téléphoniques innteers et externes. Puet être positionnée en « hôtesse congrès » lors des manifestations.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Chef hôtesse	Même définition que puor l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, onirgase le tvarial et l'accueil et dgirie une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170
Standardiste	Reçoit et tsmerant en pamreecne des ciomannmtcuois téléphoniques. Ausrse des tâches smpleis de bureautique. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de juor et de niut la sécurité des biens et des psonrenes dnas l'enceinte du palais, atproe les premiers soins. Entetinret le matériel dnot il a la charge.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et oocndrnae les accès des véhicules et pnresones aux zeons prévues sanvuit les isncortutnis reques.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	90	130

(1) *Anexne étendue suos réserve de l'application de l'article L.*

123-1 du cdoe du tarvail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe V - Information économique et commerciale Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Informatique	Commercial	Administratif	Gest. créance
Employés	I	45/60	120					
		65/90	130					
		95/120	140	Opératrice saisie				Archiviste
	II	125/150	150					Opératrice saisie
		155/180	160					
	III	185/240	170	Enquêt. rédac. I	Opérat. pupitre			
245/280		190	Enquêt. rédac. II		Assist. commer.	Comptable		
Agents de maîtrise	IV	285/320	200		Analyste prog.	Télévendeur		Chargé clientèle
		325/340	220					
	V	345/360	230					
		365/380	240			Consult. commer.		
	VI	385/400	250	Assist. tech.				
		405/420	260					
Cadres	VII	425/440	280		Chef de projet			
		445/465	300					
		470/520	330	Dir. régional		Dir. rég. ventes		
	VIII	525/550	360					Direct. régional
		555/585	390					
		590/620	420					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière production

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Opératrice de saisie	Saisie d'informations économiques et financières sur terminal.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Enquêteur rédacteur I	Contrôle et analyse les innoomitafs sur sa région d'affectation. Adcroce ou crinmfoe un aivs de crédit.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 30 Gestion d'équipe 30 Communication 60	205	170
Enquêteur rédacteur II	Idem enquêteur rédacteur I, puls expérience approfondie.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	260	190
Assistant tnhceuqie (superviseur)	Encadre et cdronoone le traiavl d'une équipe d'opératrices, d'enquêteurs, de rédacteurs et de préparatrices.	Connaissance 70 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250
Directeur régional agence	Organise avec son detcuier le taavril de l'ensemble du criucit de pucitorodn des enquêtes.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 120 Communication 80	500	330

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Assistante commerciale	Gère le pnnanlig des commerciaux. Ausrse luer secrétariat et ausrse l'interface clients.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 80	250	190
Comptable	Passation d'écritures comptables. Procède à des règlements.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	275	190

Article - Illustrations. - Filière gestion de créances

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Archiviste	Sort les doerssis soimus à révision et/ou cdreialenr préétabli. Classe, vérifie et répartit le courrier.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	105	140
Opératrice de saisie	Saisie iuonaftrimqe d'informations ainvitmdretsais et éventuellement efcuetfe queqleus recherches.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	135	150
Chargé de clientèle juridique interne	Gère téléphoniquement le roeucernvemt de créances confiées par les clients, puls expérience et spécialisation juridique.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	300	200
Superviseur	Traite les réclamations importantes, anime son équipe.	Connaissance 70 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	440	280
Directeur régional opération geitosn créances	Responsable mrgae btrue de son département. Gère et développe les aspects thqniueecs et cuoerirr créances. Gsoiten des créances.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	550	360

Article - Illustrations. - Filière informatique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Opérateur pupitre	Génère les éditions. Ecfuefte les sauvegardes. Ausrse le sproput du 1 ^{er} nevaiu aux utilisateurs.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 70 Communication 40	225	170
Analyste programmeur	Développe des programmes, en ausrse la mnctaaienne solen ceiahr des chgreas fruoni par le chef de projet.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chef de projet	Élaboration du cahier des charges avec utilisateurs. Conduite de la réalisation des programmes afférents au projet.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	280

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Télévendeur	Gère et développe un portefeuille clients confié. Clientèle et informe le client sur les nouveaux produits.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 80	300	200
Consultant commercial	Prospection, développement d'un portefeuille clients en vue d'assurer un objectif de chiffre d'affaires, plus expérience.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 80	360	230
Directeur régional des ventes	Idem plus équipe et objectifs plus importants.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	520	330

(1) Aexne étendue sous réserve de l'application de l'article L.

123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe VI - Traduction Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120					
		65/90	130					
		95/120	140				Employée bureau	
	II	125/150	150					
		155/180	160			Secrétaire commerciale	Secrétaire aide-comptable	
	III	185/240	170					
245/280		190	Opér. PAO					
Agents de maîtrise	IV	285/320	200			Attaché commercial ou tech.		
		325/340	220	Assist. dir.				
	V	345/360	230	Trad. débutant (1 ^{er} échelon)				
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
		405/420	260	Trad. débutant (2 ^e échelon)				

Cadres	VII	425/440	280	Trad. confirmé			
		445/465	300				
		470/520	330	Interprète			Trad. terminal Trad. réviseur
	VIII	525/550	360				
		555/585	390				Chef serv. trad.
		590/620	420		Directeur commercial		Dir. technique
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

Article - Illustrations. - Filière production

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Assistante de direction	Assure les tâches de secrétariat de direction pour le compte d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Dans les PME de traduction, elle assure souvent la gestion des travaux en liaison avec les fournisseurs extérieurs. Rapproches avec la clientèle en liaison avec la direction. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	325	220
Opérateur de PAO	Saisie et mise en forme des textes techniques traduits sur ordinateur de PAO. Travailleur sur saisie et correction en collaboration avec le (les) traducteur(s). Connaissance des outils informatiques et suivi de l'évolution des matériels et logiciels. Connaissance fondamentale d'une ou deux langues étrangères. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 40	250	190
Traducteur débutant 1 ^{er} échelon	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle. N'a pas de compétences techniques particulières. Travailleur pendant 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance fondamentale des outils informatiques. Compétences linguistiques acquises par études, leçons (LEA), ESIT, ISIT, DEA ou autres écoles universitaires de langues ou connaissances et expériences techniques confirmées acquises par des moyens personnels. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 60	345	230
Traducteur 2 ^e échelon	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle après avoir travaillé 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la documentation technique. Travailleur en liaison avec un traducteur confirmé et le chef de service traduction pendant 2 ans. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	415	260
Traducteur confirmé	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle après avoir travaillé 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la documentation technique. Très bonne compétence technique. A travaillé pendant 3 ans à la formation de traducteur de 1 ^{er} échelon et pendant 2 ans la formation de traducteur de 2 ^e échelon. Travailleur en liaison avec le chef de service traduction. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	440	280
Interprète	Spécialiste de l'interprétariat en simultané, en conférence ou en réunion. Expérience de la préparation linguistique du travail. Esprit d'initiative, polyvalent et souple du travail. Sens de la responsabilité et des contacts. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 55 Communication 60	470	330

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employée de bureau	Exécute des tâches simples de travaux de bureau servus la souscription d'un secrétariat. Connaissance des équipements de bureau. Opérations de classement.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 35 Gestion d'équipe 0 Communication 20	100	140
Secrétaire aide-comptable	Assure les tâches de secrétariat associées aux préparations de la comptabilité. Comptabilité des fournisseurs extérieurs. Secret absolu.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure la tenue des écritures comptables et l'élaboration des comptes de l'entreprise. Lié avec l'expert-comptable (ou associé aux comptes) extérieur. Secret absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	295	200

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Traducteur terminologue	Recherche terminologique en complément du travail de traduction des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la terminologie technique. Très bonne compétence technique. A satisfait pendant 3 ans à la fonction de traducteur 1 ^{er} échelon et pendant 2 ans à la fonction de traducteur 2 ^e échelon. Titulaire en Suisse avec le chef de service traduction. Secret absolu.	Connaissance 150 Technicité 125 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	470	330
Traducteur réviseur	Traducteur confirmé qui reçoit des textes traduits pour validation, éventuellement dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle mais dont il a une maîtrise approfondie. Connaissance des outils informatiques et de la terminologie technique. Secret absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 70 Gestion d'équipe 80 Communication 80	475	330
Chef du service traduction	Responsable des traducteurs, des réviseurs, des interprètes et des interprètes du service. Gère le service technique. Responsable du plan de travail des travaux. Négocie les tarifs de base en liaison avec les attachés commerciaux, la gestion technique et commerciale. Assure la qualité du travail fourni et de la rentabilité du service. Assure la défense des intérêts en cas de litige technique. Secret absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390
Directeur technique	Responsable de tous les aspects techniques relatifs aux travaux de traduction en liaison avec le chef du service technique et les clients. Responsable du processus de la société et de la gestion technique. Responsable de la qualité du travail fourni à la clientèle. Peut avoir un niveau d'ingénieur. Assure la défense des intérêts en cas de litige technique. Secret absolu.	Connaissance 150 Technicité 150 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 80	610	420

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire commerciale	Assure l'accueil téléphonique et physique, les opérations de dactylographie, de courrier, de classement et de suivi des dossiers pour le compte d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Secret absolu.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Attaché commercial	Assure la création et le développement des relations commerciales et de la clientèle. Répond des devis. Suivi des travaux en liaison avec l'assistance de direction, la gestion technique et commerciale. Peut être un traducteur, avoir des connaissances approfondies des langues étrangères et d'une ou plusieurs langues étrangères. Secret absolu.	Connaissance 45 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 80	285	200

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Directeur commercial	Responsable de tous les aspects financiers de la société, des coûts et de la rentabilité. Il est responsable également des aspects et de la bonne gestion de la rentabilité des différents postes. Définit la stratégie commerciale et de développement de l'entreprise. Cotations suivies avec la clientèle. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

(1) Aexnne étendue sous réserve de l'application de l'article L.

123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe VII - Salaires minimaux Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille des salaires minimaux

Avenant du 13 août 1999 relatif à la rémunération des encaisseurs dans le secteur du recouvrement de créances et renseignements commerciaux

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des créanciers de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux (ANCR) ; Syndicat national des professionnels du recouvrement (SNPR) ; Fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des artisans et réalisateurs d'actions ponctuelles et communales (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les parties prenantes ont tenu en considération les conditions de travail spécifiques des salariés dans le secteur du recouvrement et des renseignements commerciaux et ont convenu en conséquence des dispositions particulières suivantes, renvoyant celles d'un accord signé le 3 juillet 1998 par l'ANCR et le SNPR, et dont la copie est jointe en annexe :

Article 1er - Grille spécifique

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les salariés qui exercent une activité répondant aux définitions de tâches suivantes, qu'elles soient ou non, reçoivent la qualification d'encaisseur :

- escaissent tous les montants, devenus ou venant dans la carte d'un ordre de mandats reçus de n + 1 et en donne reçus ou quittances ;
- font signer tous les mandats de dettes, mandats, mandats ou mandats ;
- effectuent tous les éléments nécessaires à l'identification du/des débiteur(s) ;

mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

(Voir les salaires.)

- évalue les éléments de solvabilité du/des débiteur(s).

Article 2 - Avenant spécifique

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le salarié exerce la qualification d'encaisseur dont rend compte de son activité selon les modalités définies dans un avenant spécifique au contrat de travail.

Cet avenant doit organiser et définir :

- la périodicité du compte rendu de la mission ainsi que sa forme ;
- les modalités de restitution des sommes ou valeurs encaissées ;
- les modalités de transmission des documents et imprimés reçus ;
- les modalités de décompte des actes de négociations.

Article 3 - Référence à l'horaire légal

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le temps plein est réputé effectué dès que le salarié effectue entre 287 et 315 heures annuelles (15 heures journalières) de travail d'informations, de négociations ou de services avérés.

En ce cas, c'est donc la durée légale du travail qui devra figurer sur la feuille de paie.

Article 4 - Rémunération minimale 1

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

La rémunération minimale minimale conventionnelle définie ci-dessous, pour la durée légale du travail, est due sur l'ensemble de l'année : 6 800 F brut.

(1) Ailletre étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Article 5 - Éléments complémentaires au

salaire

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Un intéressement ou une ciimososmn pveneut être alloués en ctrneitaopre d'objectifs rnlæevt d'un acrocd catnurcotel inuviddiel ou collectif.

Cet intéressement ou cttee cmsiomoisn dnoivet fiare l'objet d'un accord écrit.

Accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Article 6 - Application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le présent aaennvt eternra en vigeur dnas les mêmes cnotiondis et à la même dtæ que la coivnonten ccoltlviee du penrnoesl des pastatreeris de serevics dnas le dnoamie du stcueer tertiaire, à lleaulqe il est annexé.

Signataires	
Patrons signataires	Le sndcayit nnaioatl des ceabnits de ruееevncrmot de créances et de rgnnseeeenmits cacreoimumx (ANCR) ; Le scniadyt nnoaiatl des peolsfonserins du rnmecuurvet (SNPR) ; La fédération nloatnaie de l'information d'entreprise et de la gisoten de créances (FIGEC) ; Les sceivres intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sidanyct notnaial des centers d'affaires et des erenpriests de dclotioimiain (SNCAED) ; La crbmahe nntlioaae des ereiertpnss de tucoatridn (CNET) ; L'association niotnaale des profseseoilns de cnteres de congrès (ANPCC),
Syndicats signataires	FCNES CFE-CGC, CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat naionatl des otueisrnaargs et réalisateurs d'actions pileooolrnmtns et cmcreoielams (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par ltrere du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).
Organisations dénonçantes signataires	Le collège pnrtaaol de la bnrchæ des preatasietrs de seevircs dnas le dmniaoe du seectur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FIEGC : iulmmebe Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Nneatre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Benyes ; - le SOARP : 171 bis, anuvee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, bvlueroad Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Pairs ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Piras ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Pairs ; - le SNYHPAE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par ltrtee du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

Article 1 - Principe général

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'ensemble du personnel des entreprises éligibles dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire bénéficie d'un régime de prévoyance global et inaliénable :

- incapacité ;
- invalidité ;
- incapacité permanente pluriennale ;
- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- rente viage handicap.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Bénéficiaire du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire relevant d'un contrat de travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code de travail donne lieu à un maintien de leur rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

Le bénéfice du régime de prévoyance est immédiatement pénalisé pour la période de chômage et pour une durée égale à la durée des derniers contrats de travail effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés démissionnaires dont la rupture du contrat de travail est antérieure au 1er juin 2015 et de 12 mois maximum pour toute rupture par effet postérieurement à cette date.

Article 3 - Définition des garanties

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

3.1. Incapacité

3.1.1. Personne concernée.

Tout salarié quelle que soit son ancienneté.

3.1.2. Définition de la garantie d'incapacité.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale (cas des salariés affiliés au moins de 200 heures de travail dans le trimestre), il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

3.1.3. Point de départ de la garantie.

En complément à la deuxième période de maladie de saillance à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière

période :

Après une période de 60 jours d'arrêt de travail consécutifs pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour toutes les personnes de nationalité française ou étrangère à compter du 1er juin 2015, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

3.1.4. Montant des prestations

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent réduire l'ancien salarié bénéficiant du maintien de son régime de prévoyance après la cessation de son contrat de travail à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période en susculit la période de différé d'indemnisation (délai de carence de l'assurance chômage).

3.1.5. Durée des prestations.

Les prestations sont servies pendant la durée du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1er jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

3.2. Invalidité

3.2.1. Personne concernée.

Tout salarié quelle que soit son ancienneté. (alinéa applicable au 1er janvier 2012).

3.2.2. Définition de la garantie.

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droit) ou lorsque son invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 33 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droit dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique.

3.2.3. Montant des garanties.

Le montant des prestations s'élève à :

-15 % du salaire brut pour les salariés classés en 1re catégorie par la sécurité sociale ;

-20 % du salaire brut pour les salariés classés en 2e catégorie par la sécurité sociale ;

-30 % du salaire brut pour les salariés classés en 3e catégorie par la Sécurité sociale.

3.3. Décès

3.3.1. Personne concernée.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

3.3.2. Définition et bénéficiaires de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

-150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause ;

-300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

-400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, limité à TA ;

-200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, au-delà de la TA ;

-300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;

-600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Clauses relatives à l'application de la garantie décès (toute cause et accidentel), comme à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital décès ne peut être inférieur à quatre fois le montant de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Ce capital sera de trois fois le montant mensuel du salaire décédé exerçant une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

-le conjoint non séparé et non divorcé ;

-le concubin, sous réserve que les deux personnes vivent en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit régulier et permanent, à savoir qu'un enfant né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;

-le partenaire avec lequel le salarié est lié par un pacte de solidarité ;

-à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par leurs représentants ;

-à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;

-à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

3.3.3. Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

3.3.4. Dommage moral.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non participant au régime entraîne le versement au conjoint des prestations à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

3.4. Fais d'obsèques

3.4.1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3.4.2. Définition de la garantie.

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui les a acquittés pour luer montant réel, limité toutefois à deux fois le montant des cotisations de la sécurité sociale.

3.5. Retraite d'éducation

3.5.1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3.5.2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA soit une invalidité de 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une retraite complémentaire à hauteur de 1 500 ? par an.

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la retraite d'éducation indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, légitimes (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à l'âge de 18 ans révolus ;

- jusqu'à l'âge de 26 ans révolus pour les enfants handicapés :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en cours dans le cadre d'une inscription au CEND (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des entreprises générales ou spécialisées et des organismes dispensés pendant les temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La retraite est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la date de versement de la retraite d'éducation prévue ci-dessus.

3.6. Retraite de conjoint

3.6.1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3.6.2. Définition de la garantie.

En cas de décès, une retraite viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite, une retraite viagère complémentaire est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 ? par an pour tous les retards versés à compter du 1er janvier 2012.

3.7. Rtnee de srviue haadncip

3.7.1. Prsenenol concerné.

Tout salarié, qlleue que siot son ancienneté.

3.7.2. Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié anyat un eafnnt handicapé, il est versé à cet enfant, qeul que siot son âge, une rntee de sviure viagère.

Le mantont de la rente, fixé à 500 ? mensuels, n'entre pas dnas le cacull des pnodalfs ouravnt diort aux aedis scleioas des peosernns handicapées.

Notion de handicap.

Est rnoceu comme handicapé l'enfant légitime, netural ou aopitdf attenit d'une infirmité pshquiye et/ ou mtenale qui l'empêche siot de se livrer, dnas des citndooins nolrames de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une insoturitcn ou une fmatorion peonsfnlieolsre d'un nvieau normal, tel que défini par l'article 199 sipetes (2°) du cdoe général des impôts.

Le haicndap est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité asbuloe et définitive abasslmiile au décès du participant.

3.8. Portabilité des gatieanrs

3.8.1. Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Les salariés garantis collectivement, dnas les coinotdins prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, cnrtote le rquise décès, les rieqsus pranott aittntee à l'intégrité puyqshie de la pnsnore ou liés à la maternité ou les riqseus d'incapacité de tvairal ou d'invalidité bénéficient du mitaienn de ctete coertvruue en cas de cstaeosin du crantot de travail, non consécutive à une faute lourde, ouravnt droit à prise en cgrahe par le régime d'assurance chômage, selon les coinotnods définies ci-après :

1° Le mtinean des gantreais est acibplaple à cetmopr de la dtae de ctsiosean du crtanot de traivrl et paednnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limite de la durée du deeinrr corantt de tiaarvl ou, le cas échéant, des derrines carttnos de taivral lorsqu'ils snot consécutifs chez le même eulmpoeyr ;

2° Le bénéfice du metiiann des gteianras est subordonné à la cntioodin que les drotis à rmnoertsbeumes complémentaires aneit été ouverts chez le denirer emoyeulpr ;

3° Luosqre son cntroat de tivaarl est rmopu dnas les cnoioindts précitées, l'ancien salarié bénéficie du mitnaein de la ctorruvuee de prévoyance dnas les mêmes cionnidtos que puor les salariés en activité ;

4° Le mtnaein des gianertas ne puet cdonirue l'ancien salarié à pereioicvr des indemnités d'un manntot supérieur à cueli des altooailcns chômage qu'il aauirt perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié jisufite du rpeest des cndtoinois du présent ailrcte auprès de son oaimrgnse assureur, à l'ouverture et au curos de la période de miantein des gitaarens ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des gnarieats de prévoyance dnas le cticiefrat de tvraail et imnrfoe l'organisme arseuusr de la cisotasen du cnortat de tvraail mentionnée au pmereir alinéa.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cssiteoan du vsmeernet des aloctoialns du régime d'assurance chômage lursqre celle-ci ivneiretnt au corus de la période de portabilité des drtios de prévoyance. Une ncoite d'information srea firnoue par l'organisme aessruur et rimese aux salariés par l'employeur maiennntnot les conditions d'application de la portabilité.

Pour totue rurptue du cntroat de taravil irnetvnanet à cemopr du 1er jiuun 2015, le diioisptf de portabilité srea régi par les dossoiipnts de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 rletviae à la sécurisation de l'emploi.

3.8.2. Durée de la portabilité

Le meiatnn des giaeintas pernd efeit dès le ldmnieaen de la dtae de rurupte ou de fin du coantrt de tairavl de l'assuré.

Il s'applique pendnat sa période de chômage puor une durée égale à celle de son deriner conrtat de tvairal et cirspome etnre 1 et 9 mios maixumm de couverture. Cette durée est appréciée en mios entiers.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des dtiros de prévoyance srea portée à 12 mios maximum, à cetmpor du 1er jiuun 2015, puor ttuoie ruputre du catnort de taiarvl ieenrvntat postérieurement à cttee date.

En tuot état de cause, le miinaten des gtraaeins cssee :

- loqruse l'ancien salarié rerenpd un elmpoi ;

- lorqsue l'ancien salarié ne puet puls juifetsir auprès de son ancein eyepomulr de son sattut de dednemaaur d'emploi indemnisé par le régime oirbaitloge d'assurance chômage ;

- à la dtae de loidqiatuun de la pionesn de visielesle de la sécurité saiolce ;

- lorusqe l'ancien salarié décède au cours de la période de portabilité.

La snoeuisspn des alcnlotioas du régime d'assurance chômage, puor cuase de miaalde ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le ccual de la durée du meiatnn des geitnaars qui ne srea pas prolongée d'autant.

3.8.3. Sarilae de référence

Le sialrae de référence pirs en cpotme puor le scverie des piostartnes dnas le crade de la portabilité des dotris (art. 14 de l'accord niaaotnl iosnnpnieorfresetl du 11 jeanvir 2008 et, à cetmpor du 1er jiuun 2015, acrtlie L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 ravteile à la sécurisation de l'emploi) après rururpe du crtanot de tivraal est le salaire TA/ TB/ TC perçu au cours des 12 mios précédant la dtae de niioitofaen de la ruptue du crtnaot de tvairal ou la dtae efetivfce de fin de cnaotrt puor les corantts de tavairl à durée déterminée aaynt donné leiu à cotisations.

Article 4 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le srialae de référence pirs en cpotme puor le svrceie des pasteitrons est égal au saarile burt tahercns A, B et C perçu au curos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à invalidité paentrnme et absolue, pirms incluses.

Le sailrae de référence pirs en coptme puor le svrciee des pnoisartets dnas le cadre de la portabilité des droits (art. 14 de l'accord natioanl iopresnsinntfoel du 11 jienavr 2008) après rpurtue du carnott de trviaal est le slaaire TA, TB, TC perçu au curos des 12 mios précédant la dtae de niioitofaen de la ruptue du cntroat de taairvl ou la dtae efvftee de fin de cntroat puor les cttonras de taiarvl à durée déterminée aynat donné leiu à cotisations.

Article 5 - Prestations

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

5.1. Roieastviolarn des prestations

Les prestations s'ont revalorisées selon l'évolution du point d'indice et avec les mêmes effets.

Article 6 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le taux cotisationnel global de cotisation, en tant qu'ensemble des cotisations mentionnées à l'article 3, est fixé à :

- pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC : 1,07 % de la base A et 1,07 % de la base B ;

- pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC : 1,50 % de la base A et 1,44 % de la base B et de la base C.

Les taux de cotisations pour les gérants du présent régime s'ont maintenus d'un côté et de l'autre de la date d'effet du présent avenant.

Toutefois, concernant l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC, il est décidé de ne pas appliquer le taux cotisationnel global de cotisation et d'appeler les cotisations au taux de 0,88 % TA/TB

Cette décision pourra être révisée lors de l'examen annuel des comptes du régime de prévoyance, en fonction des résultats.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et de 45 % à la charge du salarié pour les non-cadres, de 100 % à la charge de l'employeur pour la base A des cadres et de 55 % à la charge de l'employeur et de 45 % à la charge du salarié pour les bases B et C.

Article 6.1

Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront continuer à bénéficier de ce régime à condition d'avoir des garanties plus favorables. Une copie du contrat ainsi qu'une attestation d'adhésion devront être demandées par les entreprises auprès des organismes assureurs et être adressées au GNP.

Article 6.2

Méthode de comparaison

Afin d'apprécier le caractère plus favorable du régime, il sera comparé :

- de la ancienneté ;

- des garanties ;

- des conditions de financement du régime.

Article 6.3

Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

Les entreprises qui, dans les 6 mois de la date d'obligation n'auront pas adhéré au présent régime auprès du GNP et n'auront pas participé à la mutualisation, pourront se voir appliquer une cotisation financière tenant compte du risque qu'elles représentent et après accord de la commission paritaire conformément à l'article 6.1.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 6 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard de l'organisme assureur, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée par lui, sans préjudice des obligations de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

Article 6.4.

Financement du maintien de la prévoyance dans le cadre de la portabilité

Conformément à la faculté offerte par l'accord notarial interprofessionnel du 18 mai 2009, les parties au présent accord, après agrément par le GNP dans le cadre d'une convention qui sera spécifiquement rédigée à cet effet, instaurent la mise en place de la mutualisation du financement de la portabilité de la prévoyance.

Cette mutualisation fera l'objet d'un réexamen au bout de 3 ans de mise en œuvre.

Un bilan de l'impact de cette mesure sur l'équilibre du régime de prévoyance devra être présenté par les organismes assureurs.

La commission paritaire pourra faire appel à un conseil extérieur indépendant pour examiner la question.

Le présent régime prévoit que le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées pour les salariés actifs (part patronale et part salariale) dans les répartitions définies à l'article 6 "Cotisations" du présent accord.

Institution gestionnaire

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

7.1. Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'ont engagées à affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante, qui a présenté le meilleur dossier au regard des critères de la mutualisation :

Le GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris ; et à l'OCIRP pour la retraite complémentaire éducation et rente de conjoint.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques prévues par le présent accord et la composition de son conseil d'administration par la commission paritaire composée des représentants du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

7.2. Convention de gestion

Les entreprises s'engagent avec le GNP une convention de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

7.1. Désignation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et suite aux différentes réunions de la commission mixte paritaire, il est confirmé la désignation du GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris, pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques et de l'OCIRP, pour la retraite complémentaire éducation et rente de conjoint.

En conséquence, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'ont engagées à affilier leurs salariés aux institutions paritaires ci-dessus désignées.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

coevurts par le présent aavnnet et la cenvionton de gosietn initiale, tlele que modifiée par l'avenant n° 2 signé le 23 mras 2004 dmnerueet en vigueur, étant précisé que les modalités d'organisation de la miotsalituau des rsqiues sreont examinées par la cisomimosn praiitare composée des seiraniagts du présent aavnnet dnas un délai de 5 ans à cpetomr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dniotsiopsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cttee réunion se tiendra au cours du srsemete qui précèdera l'expiration de ce délai.

7.2. Ctoeinvon de gestion

Les modalités de la coenntvoin de goseitn initiale, tlele que modifiée par l'avenant du 23 mras 2004 denrumeet en vigueur, étant précisé que chquae année, le GNP devra rrnctoneer les pneaeairrts sciaoux aux fnis d'examiner les cdiinonots d'évolution et de mcatiifoodn des tuax de ciitaotoss et/ou une roiveolrastian des pnioeratsts en cas d'équilibre foaavrle du régime.

La même réunion arua leiu en cas d'évolutions défavorables du régime.

Article 8 - Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

8.1. Composition

Il est créé une csisimmoon piartriaee nllaotie composée d'un représentant de cahunce des onoantrasiigs sedycinals de salariés, et snirgaetias du présent accord, et d'un norme égal de représentants des oastiigaornns d'employeurs.

Cuhqae délégation puet se farie aeistsr par un clnsleeior technique.

Article 9 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le présent arcoed s'appliquera à l'ensemble des esrterpiens fanuigt dnas le cahmp conventionnel, dès l'arrêté d'extension.

Article 10 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le présent aroccd est colncu puor une durée indéterminée. Il porrua faire l'objet d'une révision à la demnade de l'une ou l'autre des paitres signataires, suos réserve qu'une daendme motivée siot tnsrmsiae à cacnhue des peirtas signataires.

La révision prorua prnrdee eefft dnas les cndiotions visées à l'article L. 2261-7 et svutanis du cdoe du travail. L'accord pruroa également être dénoncé par l'une des preaits signataires, mneoanynt le recsept d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation snot fixées par l'article L. 2261-10 et stiauvns du cdoe du travail. Toutefois, les nuelvloes négociations dvrnoet être

engagées dnas le mios de la siotaiifncjin de la dénonciation.

Changement d'organisme assureur

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

En cas de caemhngent d'organisme aeusrsr décidé par les pertinaaers saoucix à l'occasion d'une révision de l'accord, les pesnrotatis de rtene en curos de serivce srenot mteunaiens à luer naveiu atenitt à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent aoccrd ne suraiat retretme en cuase la psuotire des rlsoivnroateais des prtonsetias d'incapacité, d'invalidité ou de rtene situe à décès en cours de srivcee à la dtae d'effet de la résiliation.

Les praanreites sociaux, en apotiaicpln de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oiroeransgnt la protiusue des rnaviisorleas sur la base, au minimum, des vuerlas énoncées à l'article 5.1 du présent aoccrd par négociation aevc le noveul auuesrsr et tuot aarte oanrimsge punvoat aussrer ce tpye de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité siacloe et de rnete d'invalidité se vrnreot mninteiir la cvrreutoue du ruiqse décès (capital et rente). Le cmnaenehgt d'organisme ausersur srea snas eefft sur les ptetsnoiras à naître au trtie du mteinan de géianatrs en cas de saucennvre du décès aavnt le terme de la période d'incapacité de tvaaril ou d'invalidité telle que définie dnas le présent accord.

Par contre, le nouvel ogiarsnme arsuesur dvea asurser la crvrotueue du rqiuse décès au pifort des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cegannenht d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celes versées par la sécurité scioale et de rntee d'invalidité.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

En cas de cgeahenmnt d'organisme aurusesr décidé par les pitreaaens siaocux à l'occasion d'une révision de l'accord, les ptstearrios de rtnee en crous de sirecve srneot mntiaueens à luer neaviu atitnet à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent aoccrd ne saaiurt retmtree en casue la portuuisse des rslolarovtieans des psaitorents d'incapacité, d'invalidité ou de rnete siute à décès en crous de srcveie à la dtae d'effet de la résiliation.

Les peiteranras sociaux, en aciplotapin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité saoclie orgianoesrnt la psturouie des rnoalirsteiaovs sur la base, au minimum, des verlaus énoncées à l'article 5.1 du présent arcoed par négociation aevc le novuel arseusur et tuot ature omignarse punovat asruesr ce tpye de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à ceels versées par la sécurité slaocie et de rtene d'invalidité, se vrenrot mnaetniiir la cruutrvoee du rsique décès (capital et rente). Le cmghenneat d'organisme aresusur srea snas eefft sur les pnittosreas à naître au ttire du matneiin de grieanats en cas de sanvrenuce du décès anvat le trmee de la période d'incapacité de tavrrial ou d'invalidité telle que définie dnas le présent accord.

Par contre, le neouvl oiganmsre arusesr dvea areussr la ceuvutorre du risque décès au piorft des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cgnanemhet d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à ceels versées par la sécurité silcoae et de retne d'invalidité.

En outre, en cas de cemenaght d'organisme assureur, les

proonvsiis tueqcehins liées aux siertisns en crous de service, hros cleles servies par l'OCIRP, y cpmoris la pvriioson puor égalisation (ou réserve de régularité) asni que tuote aurte réserve, sneort transférées, aevc son accord, au nuevol assureur. Ce deernir aruessa alors, d'une part, le pnmaeeit de la pttoeasirn de bsaee et lures furteus roaesrviniitoas conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sclaioe et, d'autre part, le mainiten de la gtaanrie décès afférente aux pnsratieots de rtnee en cours de

service.

Ttxee étendu à l'exclusion de l'activité de tidutoarn visée au pragaparhe 4 de l'article 1er des dnptsoisoiis comneums de la cnivnoeton collective, les dnptsoisoiis de l'avenant n° 2 du 23 mras 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance conclu dnas le cdrae de la cntinvooen cceillvtoe susvisée, (arrêté du 15 juiellt 2004, art. 1er).

Convention de gestion du 13 août 1999 relative à la prévoyance

Article 1 - Objet de la convention

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les seraagntiis de l'accord du 13 août 1999, annexé à la coevinontn collective, cioefnnt au GNP la gtseion des graenais incapacités de travail, invalidité, décès et à l'OCIRP la gotisen des renets éducation et de cinonojt définies par l'accord de prévoyance.

(1) Ttxee étendu à l'exclusion de l'activité de ttrioacudn visée au phaarrapge 4 de l'article 1er des dioiosspints cmmeous de la coivoentnn collective, les diptnsoisoiis de l'avenant n° 2 du 23 mras 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance cnlcou dnas le cdrae de la cnoeivtonn ctollivece susvisée, (arrêté du 15 jileult 2004, art. 1er).

Article 2 - Adhésion des organismes

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'adhésion de l'entreprise est réalisée par la srtnauige du bleiultn d'adhésion à la dtae d'effet portée par les svircees du GNP.

Cuqhae erstepinsre reçoit de l'organisme gioanteisrne compétent un deisosr prévoyance cmornaenpt :

- une lrette l'informant de la msie en pacle du régime de prévoyance ;

- un dmocneut présentant les grtnaeias du régime de prévoyance définies dnas l'accord de prévoyance asini que les cienlsos peaquirts destinés à fatlicier l'adhésion ;

- un beltulin d'adhésion et ses différentes anneexs que l'établissement diot très précisément remplir.

L'ensemble de ces detmonucs est regroupé dnas une pctthe dnas lelqlaue freigunt le nom et les coordonnées téléphoniques de la ponnser rlsbasopnee du suvii de l'opération et chargée d'apporter les rimgeennsnetes complémentaires aux entreprises.

Dès l'enregistrement de l'adhésion, l'entreprise reçoit les dcneouts nécessaires aux premières deemadns de patinroests (demandes d'indemnités journalières, dademme de cpialat décès, etc.) aisni qu'un dcenuomt résumant les modalités pueiraqts de msie en place (fiche de piaee ..).

Ttoute adhésion fiat l'objet d'une siiaee irunafqimtoe sur le fihiecr " ereentirsps " de la profession.

Cette msie à juor pemret de connaître :

- le normbe d'entreprises adhérentes et le nmbroe de salariés cvuteros ;

- les espineretrs non adhérentes aifn de procéder aux rlineacs nécessaires.

La nocite d'information rédigée par l'organisme, destinée à cqauhe salarié, lui est reisme par l'intermédiaire de l'entreprise aisni qu'un résumé des satutts de l'organisme.

L'entreprise qui a déjà mis en ovreue des gietranas de prévoyance au mions équivalentes derva le justifier.

Les enetesprris irncetsis sur les firciehs absieclscs (fichiers INSEE) qui ne jtufioesnirt pas, dnas les 6 mios à ctmepor de la

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le scdyaint nnaioatl des cnabteis de rvocueemret de créances et de reeientensmgs cumamoeircx (ANCR) ; Le sadcyint natonail des pfionreseonlss du rveemounrct (SNPR) ; La fédération ntaoline de l'information d'entreprise et de la goeitsn de créance (FIGEC) ; Les sivreces intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sydacnit nonaital des cetensr d'affaires et des etepnirress de dialioctioimn (SNCAED) ; La chbrmae nnlotaiae des episetnerrrs de tdiaurotcn (CNET) ; L'association niotlanae des pfsenorenoliss de ctrnees de congrès (ANPCC).</p> <p>et d'autre part, Le geenrpumot ntoaanil de prévoyance de l'institution nialoante de prévoyance cvetcolile GNP-INPC, ititotnsuin agréée par arrêté du ministériel, dnou le siège est à Prais 14e, 66 avunee du Maine, Héron Building.</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège paaotrnl de la bnhaere des peiatsetarrs de svcreeis dnas le dioamne du sceteur tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarcé, 75116 Prais ; - la FGIEC : ieubmmlle Via Verde, 55, pclae Nelson-Mandela, 92000 Nenrtrae ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beynes ; - le SRAOP : 171 bis, aeuvne Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, bulevoard Pereire, 75017 Prias ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piars ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SHPAYNE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, par lterte du 10 avrll 2014 (BO n°2014-20).

dtae d'extension, d'une adhésion antérieure à l'accord auprès d'un oiamgsnre teirs et puor des gnraeitas au monis équivalentes feront l'objet d'une ioinscrtipn d'office.

Article 3 - Informations

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP et les inatscnes de la pioefrsosn (par les mneyos à luer disposition) s'engagent cinojmtoenent à ptoerr à la cnsnacnoasie des esirtrpnees visées luers otiaiolnbgis vis-à-vis du régime de prévoyance, à les ironmfer de la présente cvtieonnon et à luer perotr ttuoe adie utile.

Ainsi, toute ensrpeirte peut, à tuot moment, otbnier des retsnreeeignms sur le régime mis en place, par slpime apepl téléphonique au breuau laocl dnot il relève.

Article 4 - Gestion du contrat

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

4.1. Le GNP tesarmnt à chuqae etprnsreie adhérente les différents dtocmneus nécessaires au ruesermnbemot des poirtnstaes définies à l'article 5 de l'accord de prévoyance.

Les dumetoncs jsiftcaituifs demandés puor veesrr la ptaesrotin différent d'une gatranie à une arute :

- puor les indemnités journalières : décompte de la sécurité saoclie ;

- puor l'invalidité : jitsafiuctif de la sécurité slcoiae du piaement de la peosnin ;

- puor le décès : fihce éventuelle de désignation de bénéficiaires, cecafiritt de décès ;

- puor la retne éducation : exiatrt d'acte de naissance, cferitciat de scolarité ;

- puor la rntee de cnoijont : eatrict d'acte de mariage, ccretiaift de décès.

Puor les pniesartts reiavetls à l'arrêt de travail, les soemms soenrt versées dmetcreeit à l'employeur tnat que le conrtat de tiraavl du salarié ne srea pas rompu, eells snreot versées dmeieecrntt à l'intéressé en cas de rpturue du ctnaort de travail.

Puor les gïaraetns incapacité de taarvil et invalidité, les deamedns de piraottesns snot ptrceisers dnas un délai de 5 ans sunavit la dtae d'arrêt de tvairal ou la dtae d'effet de la poseinn d'invalidité.

Puor la gnriaate décès, les demdanes de vmreneset des cuiaaptx snot pierstrces dnas un délai de 10 ans snviaut la dtae de décès.

Puor ce qui ceconnre la désignation des bénéficiaires du ctipaal décès, l'organisme gnatrosneiie tsenramt à cahuqe eperisntre adhérente un dunocmet " désignation de bénéficiaires " destiné à chaque salarié qui diot lui être retourné dnas l'hypothèse d'une désignation.

4.2. Délais de règlement

Puor les indemnités journalières :

Les pnetemais snot effectués dnas un délai mmuaixm de 8 jrous après réception des décomptes de la sécurité sociale.

Puor les retens invalidité :

Les pmeaitens snot effectués teinelmeirmstrlet ou meeslluneemnt à temre échu soeln la procédure de la sécurité sociale.

Puor la gtnaarie décès :

Dès réception de l'ensemble des pièces, dnas un délai mxiumm de 10 jours.

Puor les reents éducation :

Les penmeiats snot effectués trtemilmrelneeist à trmee échu (trimestre civil).

Puor les rteens de cojoinnt :

Les paentimes snot effectués tlmirtlnseeremiet à terme échu (trimestre civil).

Article 5 - Gestion des situations particulières

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les soatuntiis particulières revieltas à l'incapacité et à l'invalidité snot cleels définies aux atcilres 3.1 et 3.3 de l'accord de prévoyance, c'est-à-dire la cimnopstaoen des peetrs de saaille limitée à la durée de tavriral puor les salariés ecfatenfut mnois de 200 hereus de triaval par trimestre, tuos eerylmuops confondus, et n'ayant pas droit, de ce fait, aux pntertosatis incapacité-invalidité de la sécurité sociale.

a) Les règles aeplalipcbis rltvieeas à la ginatrae indemnités journalières liées à l'accident du tavaril snot les mêmes que ceels appliquées aux salariés eufnaetctf puls de 200 heures, psiuuqe l'accident de taarvil est pirs en chgrae par la sécurité sociale, quel que siot le nmrobe d'heures travaillées.

b) Les règles aapcilbpels en cas d'arrêt consécutif à une maladie, aednicct de la vie privée ou aiedccnt du tearjt non assimilé à un aidccnt de travail.

Gianrtae incapacité tmoaiperre de travail

Le mnatnot des indemnités calculées dnas le cadre de la gtiraane définie à l'article 3.1 de l'accord srea versé à l'employeur tnat que le ctornat de tavriral n'est pas rompu, sur pticdoruoen des pièces setuvnias :

- aivs d'arrêt de tarvail établi par le médecin aanyt pcrsseit l'arrêt ;

- natoifiticon du rfeus d'intervention de la sécurité scoaile ;

- dmadnee de renobereusmmt complétée et signée par l'employeur.

L'avis d'arrêt de triaval diot être envoyé à l'employeur dnas les 48 heeurs svaniut la délivrance. Les aeturs pièces dnas un délai muixamm de 20 jours sviaunt luer délivrance, quelle que siot la durée de l'arrêt de travail.

Puor être prsie en considération, la déclaration d'arrêt de taviarl diot être accompagnée :

- d'un cierfcattit médical, iniquaudt nteamnnot la dtae de début de l'arrêt de triaval et sa durée prévisible ;

- de la dmanede de rembmeusenrot complétée et signée par l'employeur (tant qu'il y a ctornat de travail). Ce dcnemout n'est puls exigé après rurutpe du cantrot de triaval ;

- du criitcfeat sur l'honneur établi par le ppncaiartt et atsteatnt de son arrêt en cas de rptuure du ctnoat de travail.

Gatrniae invalidité permanente

Une rntee d'invalidité se stibtsuee à l'indemnité journalière à la siute de la ctasitonaotn médicale de l'état d'invalidité consolidé et, au puls tard, à la fin du 36e mios qui siut l'arrêt de travail.

Svauint le tuax d'invalidité, le pttirmpacat perçoit une rntee entière ou une rntee réduite :

Rnete entière

Une rntee annuelle, plabayee par titesrme échu, est sverie au pctaaipiirt atteint, par suite de malaide ou d'accident, d'une invalidité égale ou supérieure à 66 %.

Rntee réduite

Luqorse le tuax d'invalidité est ou dieevnt inférieur à 66 %, mias supérieur à 33 %, le pptiacnriat a diort à une rntee réduite aux 3/5 de la rnete entière. Le monntat de la retne d'invalidité est celui gtranaï au juor de la clonotdsoaiin de l'invalidité.

La rente cesse d'être due à prtiar du mnmoet où le tuax d'invalidité divneet inférieur à 33 %.

Détermination du tuax d'invalidité :

L'invalidité ourrvat diort au seivrce de la rente est appréciée en fcnotoin de :

- l'incapacité folonnelctine pshqiyue ou metalne ;
- l'incapacité professionnelle.

L'incapacité fntnleoolcie srea établie d'après le barème des acndciets du traavil de la sécurité sociale.

L'incapacité pseleosilfrone est définie en aocrd avec le médecin cneosil désigné par l'organisme de prévoyance. A défaut d'accord et sur roruacs du salarié, l'arbitrage d'un médecin epexrt est sollicité.

Elle est appréciée de à 100 %, d'après le tuax et la naurte de l'incapacité fonctionnelle, par raporpt à la psifsrooen exercée, en tneat comtpe de la façon dnot elle était exercée antérieurement à la miaalde ou à l'accident, des ctiniidnoos nrmeoals d'exercice de la profession, des possibilités d'exercices rsenttaes ansii que des répercussions de ctete incapacité sur les rneevus poelsnsoifners du participant.

Mnontat de la prestation

La pteaitosrn de la sécurité sclioae est reconstituée de manière théorique, le GNP vrese le complément à la ptratoiesn théorique qui airaut été versée par le régime de base.

Comptes de résultats

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Article 6.1

Résultats tieucnehqs et financiers

Le GNP s'engage à fnriour annlleenuemt à la coismmison piariatre nlaonite de prévoyance, au puls trad avnat le 30 juillet de l'exercice suivant, les résultats tnqchiuees et fnicanires consolidés du régime ainsi qu'un bailn annuel fansait ressortir, ortue le nmobre d'établissements adhérents :

- les cmtpeos de résultats aulenns :
- puor les girtanaes " incapacité de tvraial et invalidité " le mnatnot :
- des indemnités journalières versées ;
- des reetns d'invalidité versées ;
- des rtolaanoivrisés institués ;

- des pvrinosois mathématiques calculées sur les pirenotsats en crous de scverie ;

- des pvoroinis puor pinsotrtraes à pyaer à la dtae d'arrêté des copemts ;

- des fairs de gsetion et des frais liés aux contrôles médicaux (pour les salariés de moins de 200 heures) ;

- des ctiosatoins brtues encaissées ;

- puor la gaiartne " décès " le mnontat :

- des ciaptaux svries ou à srveir ;

- des frais de gseiton ;

- des consitiatos encaissées et, jnoit à ce bilan, un cramentmoie pntarot appréciation sur le caractère exonntipecel ou peaanrmt des résultats de cauqhe riusqe et la cnlsooiuch qu'il cnvneiot d'en tierr ;

- les résultats teieuhqcnns par eeiccrxe de snranuevce :

- les dcmuonets présentent l'évolution des régimes garantis, année par année ;

- les ctosnaitois et les pnotrsetais réglées lros de cqaue année cvilie snot réaffectées par année de snacvunere puor les cotisations, l'année à lullaqee elles ont été appelées, puor les patnrtsioes versées l'année au cuors de leaulqlle s'est pdoruit le strsinie ;

- il srea sumois à dipsitioson de la cmsiisomon pairatrie nlonaitae de prévoyance tuos les deocnutms cpmlbeotas qui s'avéreraient nécessaires à la bnone aynsale des éléments ci-dessus ;

- un ctpmoe de résultat spécifique iieetfirnda la craghe des mldaeas en cours lros de la msie en pcale des régimes. L'OCIRP réalise les mêmes états puor les pttnaeirsos rntee éducation et rnete de conjoint.

Article 6.2

Porisovin puor égalisation

Gietaarns assurées par le GNP

Le sdloe du cmptoe de résultats de l'exercice est affecté à une pioovirsn puor égalisation solen le mécanisme sunvait :

- si le sdloe de l'année est positif, 75 % de son motnnt snot affectés à psvorioin puor égalisation ;

- si le sdole de l'année est négatif, le manotnt cdraensroopnt est prélevé sur la piorsvion puor égalisation. Si le sdole de la psrvoioin puor égalisation est insuffisant, un roeprt du sdloe négatif est affecté aux cmoetps de l'exercice suivant.

La pvoosriin puor égalisation est alimentée par :

- le solde du cmotpe de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;
- les pruotids fiiecanrns calculés sur la bsaee de 90 % du tuax de rmdneeeent général des opérations de pecmnlact de l'organisme assureur, appliqués au solde de la piivrsoon puor égalisation au 1er jneavir de l'exercice.

La pvoiosirn puor égalisation est plafonnée au purgacotene des cnsoatitits bterus de l'exercice au titre dqueul elle est alimentée conformément aux dsisnpitoios fiecslas en viguuer à la même date. Si ce suiel vaneit à être atteint, une décision des piaatenrres suciaox sireat pisre et paurrirot cudoirne sioit à un aepl ptaeirl des cotisations, sioit à une amélioration des prestations.

Bsaee thqieucne puor le caucll des provisions

Arrêt de tvairal - incapacité/invalidité :

- tblaee du 1er jaivenr 1997 : BACC naevouu barème ;

- tuax tchqneue clcaul de rnete : 60 % de la meoyne mliobe sur une période gisntasle de 6 mios au tuax meoynd des etmpruns d'Etat (TME).

Gnirateas assurées par l'OCIRP

Les gaenirats assurées par l'OCIRP fnot l'objet d'une mautilaotulism interprofessionnelle. Aussi, les seldos ne sont-ils pas intégrés dnas la pioovsrin puor égalisation, mias fnot l'objet d'un aetjeunmst qui luer est propre.

Bsae tnuiqhcee puor le culcal des provisions

Retne éducation :

- tlabe de mortalité : tebals pepeiscvrtos ;

- tuax teicunqhe de ccalul de rtnee : 60 % de la mnnyoe mliobe sur une période gintlasse de 6 mios du tuax meyon des enumprts d'Etat (TME).

Age temre pirs en cpmote : 25 ans.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Article 6.1

Résultats tcnqueheis et financiers

Le GNP s'engage à funoirr annleueemlnt à la ciomssmion pararitie nianaolte de prévoyance, au puls trad anavt le 30 jleuilt de l'exercice suivant, les résultats tceniuqehs et fncanriis consolidés du régime ansii qu'un blian anuenl fsinaat ristseror ourte le nbmroe d'établissements adhérents :

Les ceptomis de résultats annuels

Le ftceenmnoniont des copemts de résultats aunlens est le sivaunt :

DÉBIT

PTATEOIRSNS PAYÉES

Capital-décès

Incapacité temporaire

Invalidité

Revalorisation

Fias d'obsèques

CRÉDIT

CAOTNTIOSIS BERTUS ENCAISSÉES

Capital-décès

Incapacité temporaire

Invalidité

Revalorisation

Frias d'obsèques

DÉBIT

FARIS DE GESTION

CRÉDIT

PDURITOS FIERCNAIS (1)

DÉBIT

PONIIOSRVS TIENEQUCHS au 31 décembre 2003

Pnvsirioos mathématiques

Sinrisets conuns incapacité

Sniietsrs cnuons invalidité

Poisiovrns siiesntrs à pyaer décès

Pviorosnis ssiterins non connus

Psioorvnis mtieanin gitaarne décès

CRÉDIT

PRSNIOIOVIS TEIHUQENCs au 1er jnivear 2003

Prvisioons mathématiques

Setiisrns cunnos incapacité

Stersinis cnnous invalidité

Prioisonvs setsiirns à peyar décès

Pviiioorsns snrietiss non cunnos

Poisroinvs metinian gatarnie décès

DÉBIT

(Indications du moanntt toatl des psorvoins concernées et des tuax tqceihneus puor le cualcl des provisions)

SLDOE CRÉDITEUR

75 % de son mannott snot affectés à la piorivosn puor égalisation (ou réserve régularité)

CRÉDIT

SLODE DÉBITEUR

Le mtoannt csaoenrrndpot est prélevé sur la psoroivin puor égalisation (ou réserve régularité). Si le sdloe de la pioisrvon puor égalisation (ou réserve régularité) est insuffisant, un reprot du sodle négatif est affecté aux cpotmes de l'exercice suivant

(1) aevc mitoenn des tuax des rnueevs fiacinnres appliqués sur les pduorits financiers

-

Par ailleurs, le GNP jdrouina à ce balin un cntioemmrae ptraont appréciation sur le caractère eeotxiencpnl ou pennamret des résultats de chuqae rqiuse et la csioucnohn qu'il convinet d'en tirer.

Les résultats tqeehincus par exrecice de survenance

Les dcnouemts présentent l'évolution des régimes sur les 3 dernières années.

Les cisoiantots et les pnsareiotts réglées lros de caqhe année cvliie snot réaffectées par année de snnaurceve puor les cotisations, l'année à lelqalue elles ont été appelées puor les prtstaoneis versées l'année au cruos de llлуqae s'est piordut le sinistre.

Il srea simuos à dosipiiston de la cisimosmon prtaraiee naoanitle de prévoyance tuos les docnetums caeomlbtps qui s'avéreraient nécessaires à la bnone aaynlse des éléments ci-dessus.

Un cpotme de résultat spécifique ieeidrtnifa la cgahre des mleadas en cuors lros de la msie en place des régimes.

L'OCIRP réalise les mêmes états puor les psroinetats rntee éducation et rnete de conjoint. La présentation de ces états se fait, le cas échéant, par le GNP.

A défaut pour le GNP d'avoir adressé aux membres de la commission paritaire au plus tard le 30 juillet de l'exercice suivant les démentis visés au présent article, il prouva être fait application des conditions de résiliation telles que prévues à l'article 10 de l'accord de prévoyance.

Article 6.2

Provisions pour égalisation

Généralités assurées par le GNP

Le solde du compte de résultats de l'exercice est affecté à une provision pour égalisation selon le mécanisme suivant :

- si le solde de l'année est positif, 75 % de son montant sont affectés à la provision pour égalisation ;

- si le solde de l'année est négatif, le montant croissant est prélevé sur la provision pour égalisation. Si le solde de la provision pour égalisation est insuffisant, un report du solde négatif est affecté aux comptes de l'exercice suivant.

La provision pour égalisation est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;

- les cotisations calculées sur la base de 90 % du taux de cotisation général des opérations de placement de l'organisme assureur, appliqués au solde de la provision pour égalisation au 1er janvier de l'exercice.

La provision pour égalisation est plafonnée au pourcentage des cotisations brutes de l'exercice au titre de laquelle elle est alimentée conformément aux dispositions fiscales en vigueur à la même date. Si ce seuil vient à être atteint, une décision des représentants sociaux est prise et prévue, soit à une amélioration des prestations.

Base de calcul des provisions

Arrêt de travail - incapacité/invalidité :

- base du 1er janvier 1997 : BACC nouveau barème ;

- taux de cotisation de base de 60 % de la moyenne mobile sur une période glissante de 6 mois au taux moyen des cotisations d'Etat (TME).

Assurés par l'OCIRP

Les salariés assurés par l'OCIRP font l'objet d'une cotisation interprofessionnelle. Aussi, les salaires ne sont-ils pas intégrés dans la provision pour égalisation, mais font l'objet d'un ajustement qui leur est propre.

Base de calcul des provisions

Rente d'éducation :

- base de mortalité : tables prospectives ;

- taux de cotisation de base de 60 % de la moyenne mobile sur une période glissante de 6 mois du taux moyen des cotisations d'Etat (TME).

Age de la retraite : 25 ans.

Remise de données statistiques

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP s'engage à fournir annuellement à la commission paritaire nationale de prévoyance des statistiques démographiques qui peuvent être obtenues des entreprises sur la population affiliée, notamment des éléments :

- sur les effectifs : par département, par taille d'entreprise, répartition par sexe, répartition par type de contrats (CDI, CDD), moyenne d'âge ;

- sur les salaires : salaire moyen mensuel brut.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

Le GNP s'engage à fournir annuellement à la commission paritaire nationale de prévoyance des statistiques démographiques qui peuvent être obtenues des entreprises sur la population affiliée, notamment des éléments :

- sur les effectifs : par département, par taille d'entreprise, répartition par sexe, répartition par type de contrats (CDI, CDD), moyenne d'âge ;

- sur les salaires : salaire moyen mensuel brut.

Ces données sont remis par le GNP au plus tard le 31 août de chaque année.

Le questionnaire établi par le GNP et adressé aux adhérents afin d'établir ces statistiques devra être simulé et approuvé par la commission paritaire nationale de prévoyance.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les frais de gestion alloués pour la couverture et la gestion du régime ainsi que la réassurance sont de 12 % des cotisations brutes encaissées.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

Les frais de gestion alloués pour la couverture et la gestion du régime sont de 9 % des cotisations brutes encaissées.

Article 9 - Information des entreprises et des salariés

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

9.1. Information des salariés : la notice d'information

Afin d'informer les salariés sur leurs droits, l'organisme réalise un document résumant le régime de la sécurité sociale et présentant le régime de prévoyance mis en place ainsi que les formalités à accomplir lors des démarches de prestations.

9.2. Information des entreprises

Afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place du régime de prévoyance, le GNP réalise un document présentant le calcul des cotisations et des dépenses de frais de paie, ainsi que les formalités à accomplir.

9.3. Les documents d'information sont mis à jour en fonction de l'évolution des dispositions de l'accord de prévoyance.

9.4. Des réunions régionales d'information peuvent être mises en place en liaison avec les instances de la profession.

Article 10 - Contrôle médical

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP se réserve la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la continuation du service des entreprises du GNP en attendant la commission paritaire.

Article 11 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Pour les salariés incapacité de travail, décès et rente éducation et rente de chômage définies dans l'accord de prévoyance du 13 août 1999, les cotisations sont fixées à :

- non-cadres : 1,13 % de la branche A et 1,13 % de la branche B. Pour l'année 2006, le taux cotisant est appelé à hauteur de 95 %, soit 1,07 % TA et TB ;

- cadres : 1,50 % de la branche A et 1,44 % de la branche B et de la branche C.

Les taux de cotisations pour les salariés du présent régime sont maintenus dans les conditions de l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante : 55 % à la charge de l'employeur et 45 % à la charge du salarié.

Accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du romancier (SNPR) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des cadres d'affaires et des entreprises de distribution (SNCAED) ; L'association nationale des professionnels de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des orateurs et réalisateurs d'actions publiques et comités (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Béri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Les signataires du présent accord ont décidé de s'engager dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement ou la préservation de l'emploi et l'amélioration

Article 12 - Aide au fonctionnement de la commission paritaire nationale : de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Afin d'aider la commission paritaire nationale de prévoyance dans sa tâche, le GNP peut verser des sommes de financement destinées prioritairement aux membres de la commission nationale paritaire, selon des modalités à définir d'un commun accord.

Article 13 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les salariés au régime prioritaire bénéficient du fonds social mis en place, d'une part, par les institutions gérées dans le cadre du GNP et, d'autre part, par l'OCIRP.

Article 14 - Date d'effet - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

La convention de gestion prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'accord de prévoyance à la condition qu'elle soit applicable et est révisable dans les mêmes conditions.

des conditions de travail des salariés des entreprises du secteur des services.

Tout en tenant compte des nécessités économiques des entreprises et des besoins des salariés, la réduction de la durée du travail doit permettre la préservation ou une amélioration du nombre des salariés dans le secteur concerné.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 20 salariés, un accord d'anticipation est possible à condition de tenir compte des spécificités d'une activité de service aux entreprises exercée par de petites unités de travail dispersées sur le territoire national, activité qui nécessite une souplesse d'organisation et disponibilité des salariés.

La charge de travail peut être efficacement planifiée et maîtrisée.

C'est la raison pour laquelle les entreprises signataires ont défini des modalités de décompte et d'organisation du temps de travail permettant le meilleur équilibre possible entre les intérêts légitimes des salariés et les obligations des entreprises vis-à-vis des clients.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel non sédentaire, les entreprises signataires souhaitent leur volonté de mettre en œuvre des dispositions adaptées à leur activité pour leur permettre de bénéficier d'une réduction réelle de leur temps de travail.

Dans le cadre d'un accord offensif, l'application des dispositions du présent accord s'accompagne nécessairement du maintien de la rémunération mensuelle brute des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les entreprises signataires s'entendent pour que les entreprises de moins de 20 salariés puissent bénéficier de cet accord et notamment les modalités du chapitre 2 lorsqu'elles souhaitent réduire le temps de travail, dans le cadre du volet offensif envisagé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le présent accord fmore un elnsbmee cohérent et équilibré.

Article 1er - Titre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les dtpoiinsoss du présent arccod crnoencent les esetrirmpes raenvlet de la cnoitveonn ccovleltie nntilaoae du preonnesl des pairratteess de sieecrvs dnas le suecetr tertiaire.

Le présent acocrd s'applique aux euyemprols et aux salariés exerçant sur le tiirerorte français, y ciorpms les départements d'outre-mer, et ce quel que siot le pyas d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent acocrd l'ensemble des salariés des eperrintess visées ci-dessus, à l'exclusion des cardes dirigeants, tles que définis par le présent accord.

La loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 d'orientation et d'incitation revaltie à la réduction du tpmes de tairval fxie la dtae d'entrée en veugiur de la durée du tiaarvl eifftefc de 35 hreues au 1er jnivear 2000 puor les entreprises, établissements ou unités économiques et scileoas de puls de 20 salariés et au 1er jveinar 2002 puor les autres.

Ainsi, les eeitresnprs de minos de 20 salariés pronuort tourojus aictenipr la réduction du tpems de triaarvl anvat la dtae du 1er jeanivr 2002 dnas le crade déterminé par le présent accord.

Article 2 - Titre II : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

2.1. Dtae d'effet

Le présent accord, qui eretrna en vueguir le juor suviant la pabtilcouin au Jnoural oifeficl de son arrêté d'extension, crée les cotdinonis ptenamtret aux eeiiprnters visées à l'article 1er d'appliquer la réduction du tpmes de travail.

2.2. Dtae d'application origlabotie de la réduction du tepms de travail

La dtae oablgrotie de la réduction du tpems de tvairal est puor toutes les eseipnters visées à l'article 1er :

- le 1er jveinar 2000 puor les etneeiprns de puls de 20 salariés ;
- le 1er jienavr 2002 puor les etpierrness de 20 salariés ou moins.

2.3. Procédure de msie en oeuvre

La réduction du tpems de taaivr diot être précédée dnas cuhqae ernepstie d'une ifmartioonn préalable des représentants du prsnoneel et des salariés pnrotat sur :

- 1° L'existence et la caomtcomuin de l'accord de bcrnahe aisni que les coordonnées des paierts sraegtaniis ;
- 2° La dtae envisagée de l'entrée en vuugiur de la réduction du tpems de tviaarl ;
- 3° Les poptulnioas concernées ;
- 4° Les modalités d'application envisagées par les ppilutoanos concernées.

Les eprsierents qui enengagt une démarche de réduction du tpems de trvaial et de réorganisation pronout bénéficier d'un dsptiisoif d'appui et d'accompagnement dnas les citnoidons définies par le VII de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiuin

1998 et du décret n° 98-946 du 22 ocotbre 1998.

Certains aménagements aux diostpiinsos fngurait dnas le présent arccod puevnet être mis en place, par aorccd d'entreprise, après négociation aevc les délégués synducax ou les « salariés mandatés » et ctnaosliuton du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

2.4. Tmeps de tiraavl effectif

Est considéré cmcoe du tpems de taviarl effceitf au snes de l'article L. 212-4, alinéa 1er, du cdoe du tarvail le tmeps pnaendt luqeel le salarié est à la ditsoposiin de l'employeur et diot se coeomfrnr à ses drvteiiecs snas pouoivr vuaeqr leribenmt à des ooupcpitans personnelles.

Il atnipepart le cas échéant aux paeerritnas sioucax de préciser les modalités de décompte du tpems de tavrail effectif, en ftcnoion des usaegs et aorccds d'entreprises existants.

En aoaipcitlpn de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998, l'horaire myeon meuensl est de 151,67 heures.

Quand la durée homaddbaiere evtifcefe du tavrail est fixée en myenone annuelle, la durée mxmaium du tvairal effectif, après déduction des congés alnuens légaux, des rpeos hrbaadmedeois et du 1er Mai, est de 1 600 heerus maximum.

Dans sa ptiomroarmagn anulenle l'employeur déduira de ces durées les juros fériés ne coïncidant pas aevc le roeps hbmoearadde (1).

Compte tneu de la variabilité de ces detas dnas le calendrier, il proura siot les fafrtisieur sur une meynone allnuene puor un muiinmm aunnel de 63 heerus ou 9 jours, siot tnier cpotme des daets réelles.

2.5. Heuers supplémentaires

Les hueres supplémentaires snot les hreeus de tirvaal effectuées au-delà de la durée légale du tiavarl lorsqu'elles snot commandées par l'employeur ou effectuées aevc l'accord frmeol ou ilicitimpe de ce dernier.

Le cienognntt aunel d'heures supplémentaires est fixé par la cnovionton collective.

Il srea ramené, suaf acrcod d'entreprise, à 70 hreues par an, snas pouoivr dépasser 90 heuers par an, en cas de msie en pclae de la modulation.

Le pieeamnt des heeurs supplémentaires et mantjtiooas légales y afférentes puet être remplacé par un rpeos cseauopnemtr équivalent dnas les cditnoions prévues par la cteoonvinn collective.

Dans ce cas, les hreues supplémentaires effectuées ne s'imputeront pas sur le contingent.

2.6. Salaires

Dans le recsept de la loi et des dosinistopis de la cnonvoetin collective, tuot efefit sur les siaerlas réels et rémunérations ne puet se fiare qu'au niaveu de l'entreprise et après acrcod aevc les délégués snduciayx ou, en luer absence, aevc le salarié mandaté en aoilptpcan de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998.

Les glleris de miinma hiérarchiques fixées puor 169 hurees resetnt inchangées puor les esnrripets qui approqlneuit une réduction du tpems de tavrail jusqu'à 151,67 heures.

2.7. Oatiignarson du tpems de travail

Les otragninasois seirtganais snot cctenniesos de la diversité des types d'organisation du trvaail mis en ovruée dnas les eepentrisrs prestraeitas de sceivers ansii que de la diversité des horriaes alicmcops solen les erisnepets et les fnoitncos des salariés.

Il est en conséquence préférable puor l'emploi de privilégier au naveiu de la brcnhae une démarche qui prteetme aux eentrsripes d'adopter la stlouion la puls adaptée à luer situation.

Il anpetripat en efekt à cuaqhe entpiesrre d'examiner, au cas par cas, la msie en orvuee des fmores d'aménagement-réduction du tpmes de tairavl pttmeanret d'adapter celui-ci aux exengeics de l'organisation du travail.

En tuot état de cause, les oginnisoaats sanirtgeias du présent acorcd iveitntt les erpreinetss à rechercher, à luer niveau, les mieulreels sonuiofts puor l'emploi et puor le développement de luer compétitivité, ciodoitnn nécessaire puor que la réduction du tpmes de traiaavl pssiue auesrsr la pérennité des elomips créés dès lros que la cnsrcisaoe de l'activité acpagmonce ce mouvement.

Les distsiiponos définies ci-après ne rttmeeent pas en csuae les arcodcs d'entreprise extsatnis à la dtae d'application du présent accrod et rifltaes à l'aménagement et/ou à la réduction du tpmes de travail.

D'autres dipstoisnis d'aménagement et/ou de réduction du tpmes de tvaairl asni que des moicfnioatds aux modalités fixées dnas le présent airclte pvneeut être mseis en plcae dnas l'entreprise après la sgatinrue d'un arcocd d'entreprise, nmmeaontt aevc un salarié mandaté par une onaaitosgrn sdclainye de salariés.

Les oigniansors saieagrnts icitnent les etperenisrs pittaresraes de sreceivs à privilégier la réduction du tepms de tvriaal suos la fmore d'une attribution, en tuot ou partie, de juor de repos.

2.7.1. Durée mynenoe du travail

La durée du tavaril puet être calculée par l'employeur sur une période de référence habrdodamiee ou en mneynoe mllnusee ou annuelle.

Le salarié puet être amené à tlaevairl 4, 5 ou 6 jruos sur une seianme en foticonn des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à tlriveaar 6 jorus consécutifs, l'organisation du tpmes de tvaairl diot lui peterrmte de perndre le 2e juor de reops hoemiaddarbe dnas un délai mxuamim de 15 jrous sniauvt la fin de la sianmee ciilve considérée.

Ce 2e juor de ropes est accolé aux ateurs juors de reops haodremdaiebs suaf acorcd différent ernte l'employeur et le salarié.

En tuot état de cause, sur 4 seaniems ciilvls consécutives, il ne puet aoivr travaillé puls de 5 jrus par smaenie en moyenne.

2.7.2. Modalités de la réduction

La réduction du tpmes de travail, en deçà de 39 heerus hebdomadaires, puet être organisée de la manière santuvie :

- réduction journalière ;
- réduction hrabdiodamee ;
- jorus de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;
- par une furmloe mtxie cjanonugt réduction haidomrebade et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise otpu puor une réduction du tpmes de trvaial suos une fmore cmoponrtat l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le coihx etrne pseuluris mdeos d'organisation :

- le rpoes est accordé par saienme ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jrus ou 4,5 jrus ;

- les rpoes snot accordés sur une période de référence puls lgare que la smeanie ou la qniinuaze sloen un celairednr fixé à l'avance ;

- la durée hdrebiaodmaemoyenne(2) de tvaairl est fixée à un nvaieu compri ernte 35 et 39 heures, et des jrus de ropes ptenrmetet d'assurer la différence et d'obtenir une durée aeulnmemoyenne(2) de 35 hueres snas paenimt d'heures

supplémentaires, s'agissant des hreues cismoers ernte 35 et 39 herues de tarvail par semaine, en corus de période, conformément à l'article 9 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaier 2000.

Ces modalités puenevt être conjuguées aevc celes prévues puor la motdoluan du tpmes de travail.

Des modalités spécifiques snot prévues puor le peesnnorl d'encadrement dnas les arlteics ci-après.

2.7.3. Oaistanrgoin de la psrie des jrus de réduction du tpmes de travail

La psrie des jrus de rpoes est organisée par acrocd d'entreprise ou, à défaut, aevc l'accord du salarié en tuot ou pitare à des dteas prédéterminées et/ou à des deats lbiers sur l'année.

En tuot état de cause, le nomrbe de jrous affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nbrmoe de jrous total.

Pour les jrus de ropes pirs à des dates libres, 50 % le snot au cihox du salarié. Il en est de même puor le ciohx sur la psrie du rpoes par journée ou par demi-journée. Le contrôle du rpscet de ctete aottiubtrn au chiox du salarié est fiat sur l'année.

L'accord d'entreprise et, à défaut, l'employeur déterminent les modalités d'organisation, de pirse et de rproet éventuel des jrus de réduction du tpmes de tavaril en s'assurant de la continuité du seirvce et du rcpceest de l'équité ertne les salariés.

Par continuité du sercive on eetnd la nécessité d'assurer l'ouverture des eetnperiss de svireces aux horreais habituels.

Les jrus de rpoes dnevoit être pirs au puls trad au corus de l'année de luer aitusqociin suaf à ce qu'une prtiae de ces jrous aimetnle un cotpme épargne-temps conformément aux dtoisoniipss cinnntleeeonovels raletavis au cotpme épargne-temps des salariés des etriseepnrs perestariats de services.

En tuot état de cause, l'utilisation des jrus de réduction du tepms de tivraal dvrea être organisée dnas le cdrae d'un crnieedalr préalablement établi sloen les cdoinnits fixées par l'accord d'entreprise ou sur arcocd etrne l'employeur et le salarié, à défaut d'accord d'entreprise.

Toute miaoiicdotfn de ce clieeradnr prévisionnel dvrea firae l'objet d'un délai de prévenance de 7 jrus minimum.

2.7.4. Elempexs de modalités applicables

À ttrie d'exemple et snas puor aatunt être exhaustives, peulrusis modalités d'organisation du tairavl pevuent être msies en oeuvre.

L'entreprise puet :

- siot rnteier l'une ou l'autre des cniq modalités définies, siot :
- puor l'ensemble de l'entreprise ;
- par srecive ou activité ou par métiers ;
- soit, par acrocd d'entreprise ou aevc les salariés concernés, aménager, mioefdir l'une ou l'autre des modalités définies ou créer une modalité d'organisation du travail, siot :
- puor l'ensemble de l'entreprise ;
- par seivcre ou activité ou par métiers.

2.7.4.1. Modalité 1 (35 hereus par semaine)

L'horaire hreimaadobde de tavaairl etccfief est fixé à 35 heures.

2.7.4.2. Modalité 2 (35 heerus sur 2 ou 4 semaines) (3)

L'horaire hiaodradembe de tarvail efitcef est fixé en menonye à 35 heures, sur 4 ou 5 jrus, sur 2 ou 4 senmieas consécutives :

Dans ces conditions, ne dnonent leiu à ropes ctosepmanuer de rcpemlmeanet ou à motairoajn de pneieamt au ttrie de la législation raevlite aux hreues supplémentaires que les sleeus

heurs :

- travaillées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période considérée ;

- travaillées au-delà de 39 heures au titre d'une semaine donnée, étant précisé que ces heures supplémentaires doivent être traitées au titre du mois où elles auront été réalisées (4).

2.7.4.3. Modalité 3 (36 heures par semaine sur 4 jours)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 36 heures sur 4 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de semaines rémunérées à raison de 6 jours ouvrés par année civile complète travaillée. Ces jours peuvent être fixés par demi-journées.

Lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quittance en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

3 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jours de repos doivent être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e heure ne donne lieu ni à repos compensatoire de rmpcealmeet ni à majoration de paiement pour heure supplémentaire et ne s'impute pas sur le congé annuel d'heures supplémentaires.

Compte tenu de l'amplitude de la journée de travail de cette modalité, une annotation particulière sera apportée au temps de travail et à la satisfaction financière des salariés concernés.

2.7.4.4. Modalité 4 (37 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 37 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de semaines rémunérées à raison de 14 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quittance en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

6 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jours de repos doivent être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e et la 37e heures ne donnent lieu ni à repos compensatoire de rmpcamelpeet ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le congé annuel d'heures supplémentaires.

2.7.4.5. Modalité 5 (39 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 39 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de semaines rémunérées à raison de 23 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quittance en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

12 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel initial prévu être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jours de repos doivent être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e heures ne donnent lieu ni à repos compensatoire de rmpcealmeet ni à majoration de paiement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le congé annuel d'heures supplémentaires.

2.7.5. Modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire

Pour le personnel amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux...), l'entreprise aura le choix entre les différentes modalités prévues par le présent accord.

Dans la mesure du possible, le choix de la modalité 5 sera privilégié.

Dans la mesure où les non-sédentaires auront la qualité de cadres, l'unité de mesure du temps pourra être la journée de travail, la réduction par conséquent la forme de jours de repos dans les modalités prévues par l'article 2.8. du présent accord (5).

Dans le cas où il y a un lein dciert et immédiat entre la rémunération des cotisations cotisations et le temps de travail effectif du salarié, l'entreprise choisira les modalités de paiement de la réduction du temps de travail.

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures entre deux périodes d'activité.

2.7.6. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail annuel dans l'entreprise (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen).

Pour une entreprise ayant une durée de référence de 35 heures, la durée moyenne de référence servant de base de la rémunération est de 151,67 heures.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait à la fin de chaque mois s'agissant des heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine et en fin de période de référence déterminée par l'entreprise, pour les heures comprises entre 35 et 39 heures par semaine, en fonction des modalités 1 à 5 prévues par les articles 2.7.4.1 à 2.7.4.4, cette période de référence étant au maximum annuelle (6).

Ces heures font l'objet d'un repos de rmpcealmeet ou d'un paiement sur la base des dispositions définies par la convention collective.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la durée moyenne de travail du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle capnormdssoet au temps de travail effectué, une régularisation est opérée (7).

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, en cas de l'incidence économique, la régularisation ne sera effectuée si la rémunération perçue par le salarié est supérieure à celle perçue au temps de travail effectué au terme de la période concernée.

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

2.8. Dispositions spécifiques à l'encadrement

2.8.1. Dispositions générales

Les organismes sociaux s'assurent qu'il est nécessaire de trouver des solutions qui fassent bénéficier les salariés des niveaux IX, VIII et VII de fermes de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les organismes sociaux privilégient l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le décompte des heures travaillées.

Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas et dans la mesure du possible, une mesure de réduction du temps de travail indépendante du décompte des jours de repos ou le décompte des jours travaillés.

La charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail devra être compensée avec celle-ci et ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

Au niveau de la branche, les organismes sociaux s'efforcent d'encadrer les dispositions sanitaires pour le personnel d'encadrement :

Cadres dirigeants :

- cadres de niveau IX : les cadres dirigeants sont les cadres situés au moins au niveau IX et dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de la rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail ;

- leur situation est réglée par leur contrat de travail, qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis ;

- la rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectives pendant la période de paie considérée ;

- en conséquence ils sont exclus de la réduction du temps de travail et ne sont pas soumis à la définition légale des cadres dirigeants.

Cadres dirigeants (8) :

Cadres de niveau VIII : ces salariés jouissent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se fait par l'attribution forfaitaire d'au moins 12 jours de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, ils est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le nombre des jours travaillés s'établit à 214 jours

par an.

Autres cadres :

- cadres de niveau VII : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos et en particulier la modalité prévue par l'article 2.7.4.5. sera privilégiée ;

- dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise en application de l'article 2.3.4. du présent accord ;

- toutefois, pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions, une réduction du temps de travail qui implique un décompte horaire du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de tenir compte des modalités de suivi et de contrôle ;

- ils doivent bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures entre deux périodes d'activité.

2.8.2. Dispositions particulières au personnel non sédentaire

Dans la mesure où le personnel non sédentaire a une qualité de cadre, l'entreprise sera conduite à appliquer l'une des modalités prévues à l'article 2.8.1 selon la situation de fait du personnel concerné.

2.8.3. Dispositions particulières aux cadres au forfait jours (8)

Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif inscrit en outre apparaître la répartition des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés non conventionnels ou jours de réduction du temps de travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Cette amplitude et cette charge de travail devront résulter d'un bilan et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Notamment, la charge de travail ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de travail hebdomadaire

autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique.

2.9. Modalités de suivi dans l'entreprise

Les deux premières années suivant la mise en place des 35 heures, un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile.

Ce bilan est également adressé aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise.

Ce bilan présente l'évolution des effets liés à la réduction du temps de travail et le suivi des modalités de l'organisation du temps de travail suivant la mise en place.

Les entreprises qui ont pu bénéficier des aides de l'État au titre de la loi du 13 juin 1998 doivent mettre en place une commission de suivi lorsqu'un accord d'entreprise a été négocié à cet effet.

Celle-ci est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative d'entreprise.

Le temps passé en réunion ne doit pas entraîner de perte de rémunération.

Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par l'accord d'entreprise.

2.10. Mise en place d'un horaire collectif décalé

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre d'assurer une amélioration de l'ouverture des entreprises de services supérieure à la durée légale du travail.

Il convient de trouver un mode d'organisation qui permette de couvrir le nécessaire minimum d'un niveau de service et d'accueil des clients avec une réduction effective du temps de travail des salariés.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé.

Le personnel de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire par secteur afin d'intervenir de plusieurs équipes ou personnes sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont affichés, ils sont fixés et indiqués au début de l'année, sauf annualisation.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement.

Le personnel est affecté sur le lieu de travail avant le début du mois concerné, un salarié ne peut être affecté qu'à un des horaires ainsi définis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, 1^{er} alinéa, du code du travail, qui précise que les jours fériés doivent être pris en compte pour le calcul de la durée annuelle sous cuex énumérés à l'article L. 222-1 du même code (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(2) Texte exclu de l'extension (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(3) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe I de l'article L. 212-9 du code du travail (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu des dispositions s'appliquant aux heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(5) Alinéa étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos ; les modalités de contrôle de l'application de l'accord ; les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ; l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu des dispositions supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord et sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (I) du code du travail, qui implique que les heures supplémentaires soient décomptées par semaine en cas de dépassement de la durée de 39 heures ou du plafond inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5, 3^e alinéa, du code du travail (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(8) Texte étendu sous réserve de l'application du point I du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui dispose que les salariés bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Article 3 - Titre III : Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Les dispositions s'appliquent par le présent article le code auquel les dispositions doivent se référer, orne les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles venaient entrer en vigueur une organisation du temps de travail qui tienne compte de la durée de l'activité, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

3.1. Organisation du travail sur l'année

Après accord d'entreprise, la répartition de la durée du travail peut être appréciée sur la période de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois (1). Toutefois, si la période de référence retenue est inférieure à 12 mois, cette moyenne de 35 heures devra de même être appréciée sur une durée de 1 an.

En l'absence de délégués syndicaux ou de salarié mandaté pour la réduction de la durée du travail, cette modalité peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instaurer cette modalité après information des salariés concernés.

Toutefois, l'entreprise, quelle que soit sa taille, ne pourra pas s'opposer à la désignation d'un délégué syndical.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la modalité ne pourra être mise en œuvre que sous réserve de l'application d'une durée du travail effectif de référence établie sur la base de 35 heures en moyenne.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans le cas contraire de la durée journalière de travail, une attention particulière sera apportée au temps de travail et à la situation des salariés afin de respecter l'amplitude de repos effective de 11 heures.

Seules les heures effectuées au-delà de la durée légale en

meynone anellune et les heerus effectuées au trite de 1 sanemie donnée au-delà de la ltmie hutae de moutdioaln fixée dnas l'accord onevrut diort aux mjoaintaors de saairle puor hueres supplémentaires ou à un rpeos de remplacement.

En période de flbiae activité et suaf acorcd d'entreprise, les hroiaers hbarideemados de traavil eticfeff ne pneuvet être inférieurs à 20 heuers de tvairal sur 5 jrous maximum.

Il pourra être envisagé la msie en place des heiorras de tariavl sur un nborme de juros inférieur à 5.

En période de huate activité et suaf accrod d'entreprise, l'hoaire hbddirmoaeae ne puet excéder 42 hreeus sur 12 semaines, consécutives ou non.

Les onaaringsoits stngaireas itnveint les eetnerrpsis à emneixar la sittuiaon particulière des fmemes ennecties à pirtar du 4e mios de grossesse.

3.2. Pmarmotiaogrn iiddnvtcae des viotnraais d'hoaire

La pragatomomirn idnvtaiice des vroaatinis d'hoaire puor la période considérée est communiquée aux salariés et aux inttiutnosis représentatives du pnrosenel au mnios 1 mios aanvt le début de la période.

Dans sa piramtoomorannuelle, l'employeur puet fxeir un siuel miinum d'heures de tavrail eicefftf à accomplir, gsanaanrist un neiyav de rémunération cdonporeasnrt à une véritable gieston prévisionnelle de l'activité (2).

En cruos de période, les salariés snot informés ieemdinunlviledt des cnmaetnehgs de luer hoaire, suos réserve d'un délai de prévenance luer pnmaretett de prdrnee leurs dootpsiniis en conséquence.

Ce délai est de 7 jrous ouvrés minimum, ramené à 3 jours ouvrés en cas de cieccsrnatos elcxinteenlepos liées au fenenoctoinmnt de l'entreprise. Par ctcoeiascnrns eelnxltopicones on enentd les snitaiuos de nuatre à ne pas pttterreme l'ouverture des enisprertes aux hariroes habituels.

En outre, puor avoir diort à une tllee possibilité de réduire le délai de prévenance de 7 à 3 jours, l'employeur devra préciser au préalable la cttriaropne financière, ou en repos, accordée aux salariés lusorqe ce délai de prévenance est eeveectffnmit réduit (3).

3.2.1. Lsasige des rémunérations

La rémunération mnuelsele des salariés alueqxs est appliquée une répartition du tpmes de tavaril sur une période de l'année est lissée sur la bsaie de l'hoaire myeon eictfeff de 35 hreues de travail.

Le décompte des heeurs supplémentaires éventuelles est fiat :

- à la fin de cahque mios s'agissant des heerus effectuées au-delà de la lmiite haute de moauiltton fixée par l'accord ;

- en fin de période de référence puor les ateurs hueres supplémentaires.

Le décompte des hueres supplémentaires éventuelles est fiat en fin de période de référence (4).

Ces hurees fnot l'objet d'un rpeos de rcmlpeanmeet ou d'un pmeianet sur la bsaie des dipsonsitois définies par la continveon collective.

Le cngeonitt d'heures supplémentaires dnas le cdare de la msie en place de l'annualisation est de 70 heures.

En cas d'embauche ou de rtpurue du cnatrot de taiavrl en corus de période de référence, la durée moennye de tivraal du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor cttee période, une rémunération inférieure ou supérieure à clele crpoernsndoat au tpems de tiaravl effectué, une régularisation est opérée.

En cas de lenicnieicmt du salarié, suaf fatue garve ou lourde, le trop-perçu ne fiat pas l'objet d'un runsbmeromeet de la prat du salarié.

3.2.2. Reuocrs au chômage partiel

Le rcroues au chômage petaril est pslsbioe en curus de période.

Il inetvniert sloen les cointndois légales et ienptosolnieenerlsfrs en vigueur.

En période de basse activité le seuil de déclenchement du chômage priatel est 24 hueers hebdomadaires.

3.2.3. Atoppalicin aux canrotts à durée déterminée

Les salariés trutaiiles d'un cotnrat à durée déterminée snot concernés par la mtuaoidon tllee que définie au présent article.

À la fin du craotnt la durée mnynoe de tvarial du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à cllee conerpsarondt au temps de tiavrl effectué, une régularisation est opérée.

(1) Phsare étendue suos réserve de l'application des diniootpsis de l'article L. 212-8, 1er alinéa, du cdoe du travial (arrêté du 14 nmevobre 2000, art. 1^{er}).

(2) Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 14 nomebvre 2000, art. 1^{er}).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, qui dsispoe que les crtietpnearos dvnieot être prévues par un arcocd complémentaire d'entreprise ou de bnchrae étendu (arrêté du 17 oroctbe 2001, art. 1^{er}).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnssiitopos de l'article L. 212-8-5, 2e alinéa, du cdoe du travail, qui prévoit que les rémunérations des herues supplémentaires, effectuées au-delà des lieitms prévues par l'accord, snot payées avec le sariale du mios considéré (arrêté du 14 nmbveore 2000, art. 1^{er}).

Article 4 - Titre IV : Temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2001

Dans le crade du tmeps prteial choisi, l'employeur pprrosoea aux salariés de cioshir :

- la ptairiroaostn du noevul hioarre avec mntieain de rémunération ; ou

- la possibilité de roeutr à tmpes cmlpoet ;

- le minietan de l'hoaire corucanttel avec cooiaesptnmn salariale.

Dans le carde du temps preiatl embauché, si l'organisation du taviarl dnas l'entreprise le permet, l'employeur pporerosa aux salariés siot :

- le maintien de l'hoaire ctrnuacetol avec coansetimpm sarlliaie dnas des pntioproos équivalentes ;

- la paraiitsrtoon du nuoevl hoaire, snas que celui-ci psuise être inférieur à 200 herues par triesmrte ;

- l'augmentation de son temps de travail.

Un aeannvt au ctnoart de tivaarl srea établi en conséquence.

Titre V : Dispositions particulières

Article 5 - Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les paeitrs seirtngeais du présent acrocd eenntednt froaesivr le remmlepaenct du pnmeaiet des heeurs supplémentaires par un reops compensateur.

Elles cvonneenit que les etrpirsenes pourront, en acrocd aevc le salarié, en ailiptaopcn du présent acocrd et conformément aux distiinsopos de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, rlmpecaer le pmeeanit de tuot ou ptriae des hruees supplémentaires et des moaatjinras y afférentes par un reops csmeeuonptar équivalent.

Les heures supplémentaires anayt donné leiu au ropes cetnoaeumpsr de rcleenempmat ne s'imputeront pas sur le coegnintnt annuel.

Titre VI : Dispositions générales

Article 6 - Phase exécutoire

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

La msie en overue de la réduction du tepms de tarvial dnas l'entreprise diot être accompagnée des mseures d'information svetiuan :

- dtae d'entrée en vuiguer ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- plrenseons concernés ;
- peojricton de la msie en oeuvre de la réduction du tmeps de trviaal sur de feuturs embauches.

Tout cnmnaheget de modalité dvrea fraie l'objet d'une nulvleoie itioarnfomn indteiuqe à celle prévue à l'article 2.3 du présent accord, aevc un délai de prévenance miminum de 3 mois, suaf arccod des salariés concernés par la nvolutee modalité.

Article 7 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Toute onaratiosgn scanidyle représentative au paln nnitaoal au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du trvaail ou ttoue oiintarogan d'employeurs au nvieau nniaaotl qui n'est pas ptriae au présent aorccd et à la ctinnvieoon cioclletve naialonte puet adhérer à cet accord, seoln les dsiootpisins prévues aux aiclrtes L. 132-1 et L. 132-9 du cdoe du travail.

Chaque pirate sgiranaite prroua dénoncer ou deemadnr la révision du présent aorccd conformément aux altrceis L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Le diort d'opposition prroua également s'appliquer dnas le cdrae de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Le présent aorccd est ccnlou puor une durée indéterminée. Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsioiotspnis légales.

Toutefois, en cas de rimese en cause de l'équilibre du présent aorccd par des dtsnpoiisis législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les ontiasornigas sernaiaigts se réuniront immédiatement en vue de trier tuetos les conséquences de la soaituin asini créée.

Article 9 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Il est institué une cosisomimn de svuij et d'interprétation composée de duex représentants par oagisorntian scndlayie de salariés siinaartge et puor les onrtnagioaiss d'employeurs sriegaitans d'un nbomre de représentants au puls égal à cleui de la totalité autorisée puor les oagnstnoaiirs de salariés.

La ciissoomn a compétence puor se friae reettmre tuos dtmoucnes qu'elle jrugea nécessaires puor vérifier la bnone aiacitppoln de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

À cet effet la coommiissn se réunira tuos les 6 mois.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les piatres sneaaairigts deandenmt l'extension du présent aoccrd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Le présent accord est apibcallpe le lemenidan de la prtoauin au Jurnaol oeifficl de son arrêté d'extension.

Article - Titre VII : Pour les entreprises de 20 salariés ou plus

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Pour ttoues les ersptieners de 20 salariés ou plus, un aorccd ctlileocf au nvieau de l'entreprise est nécessaire.

Il prroua aieplqpur les dtisoipnisos du présent accord, les adapter, auotejr d'autres dpisniostois ou aedptor d'autres normes.

Le bilan prévu à l'article 2.10 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Titre VIII : Dispositions particulières applicables aux entreprises prestataires de services de moins de 20 salariés souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Afin de pemtrtere aux erpneseirts pteeaisrtras de seevrics dnas le seutecr tireriate de mnios de 20 salariés, dépourvues de délégué syndical, de s'engager dnas le dositpisif d'aide à la réduction anticipée du taviarl prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation

et d'incitation rltaviee à la réduction du tepms de travail, les otanriogasis singtaires cneonnvenit des dioonitsspis ci-après.

Le présent crpaihte pmeret aux enserrtypes qui le seuhaiontt de conclure, auprès de la DDTEFP, une conniteovn de réduction cotvliclee de la durée du tirvaal snas autre négociation au nveau de l'entreprise (1).

Les dsinioostpis du présent crhiatpe ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise coanopmrtt des dniptsisois différentes.

Les dtossioinpis du présent chriatpe ne snot teoifotus dniieetrctmt alaclebpips que dnas le cas d'une réduction du tmejs de trivaal dnas le crdae du développement de l'emploi.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du pgrphaaae II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jivnaer 2000, lueeql a substitué au ditiiospsf de citnoeeonvnmnet une procédure déclarative (arrêté du 14 nobvemre 2000, art. 1^{er}).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les dntiisopsois du présent chpriate s'appliquent aux esenrpietrs ptsretariaes de srcevis dnnot l'effectif est inférieur à 20 salariés et qui csinehisost la réduction de la durée du traiaavl dnas le cadre de la loi du 13 jiuin 1998.

Le pnoesernl diot être consulté préalablement à la démarche auprès de la DDTEFP.

Tous les salariés de l'entreprise snot concernés par la réduction du tpems de tiaarvl snas préjudice des dioiiospsnts spécifiques carnconeont le pnensoerl d'encadrement.

Article 2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

En apcpilotian des doipiistosns de la loi du 13 jiuin 1998, la durée du tviraal puor le prneosenl à tpems cpomlet est fixée, au plus, à 35 hurees par smianee en moenyne à cmetpor du preimer juor du mios siuvnat le dépôt de la déclaration à la DDFETP siot 1 600 heeurs mumxiam sur une année clivie puor un salarié paeenrmt à tmpes plein.

Pour bénéficier des aides de l'État le temps de travail des pmaernetns diot être réduit d'au monis 10 %. Cttee réduction puet être portée à 15 %.

Article 3 - Développement de l'emploi
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

En apocphtain des dontsiopisis de la loi du 13 jiuin 1998 et suos réserve de la colonciusn de la ctooneinvn aevc la DDTEFP, l'entreprise patatiirre de seerircvs qui réduit la durée du tiaavrl de 10 % s'engage à eahbmceur 6 % de salariés équivalent pieln temps.

Si l'entreprise décide de réduire la durée du tiaavrl de 15 %, elle s'engage à procéder à des eecabhums csneoardnorpt au minos à 9 % de l'effectif concerné.

Ces eceahubms se fernot en priorité aevc des cratonts à durée indéterminée à tpms peiln ou à tmejs partiel.

Ces ecambeuhs devinot ivnteirner dnas le délai de 1 an à cmoeptre de la dtae de l'entrée en vugueur de la réduction du tmejs de taairvl dnas l'entreprise tllee que prévue dnas la cnoniovetn signée aevc la DDFTEP (1).

Les salariés qui dneiemdnaaert à bénéficier de la priorité de psgsaae à tpms plein prévue par les ditsinpiooss de la ctnoioven cllicitovee reaivelts au triaavl à tpms pietarl des salariés des epretniesrs prstaitereas de srevcies snot pirs en ctmpoe cmmoe une euabhcme à cocecunrre de l'augmentation de luer temps de travail.

Un anveant au carntot de tiaavrl est rédigé précisant la neluvloe durée du tarvial du salarié.

Le cehf d'entreprise détermine le nbrome d'embauches par catégories professionnelles, le cnredeair prévisionnel des eaeumcbhs asini que la durée du manieitn de l'emploi, qui diot être au mnois de 2 ans à ctomepr de la dernière eumbache effectuée.

Les enrptesires qui procèdent à des ebaceuhms eneuslcmviext suos ctaront à durée indéterminée ou qui euamnbeht puor au mions la moitié des 6 % siot des jeneus de monis de 26 ans, y cporims suos cnratot de fraiomton en aactnrrlee ou d'apprentissage, siot des chômeurs âgés de puls de 50 ans, siot des chômeurs de longue durée, siot des bénéficiaires du RMI, siot des peennsors handicapées pneevut ndeemar à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du paprrgaah II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jenivar 2000, luqeel a substitué au dispsiiotf de cnrvimetnnooenet une procédure déclarative (arrêté du 14 nebmorve 2000, art. 1^{er}).

Article 4 (1)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Dans le cas où la réduction du tpems de tvriaal pretmtireat d'éviter des lnimetcenceis prévus dnas le cdrae d'une procédure cliclvetoe de leeienicmncr puor mitof économique, l'entreprise définit, après cstatooliunn du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, le nbomre d'emplois préservés.

Ce dneirer diot être équivalent à 6 % au monis de l'effectif aqeuel s'applique la réduction du tmejs de travail.

Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du taivarl et s'engage à préserver un vmoule d'emplois équivalent à 9 % au monis de l'effectif aqeuel s'applique la réduction du tpems de travail, elle bénéficie d'une adie majorée.

La durée du mnaiiten de l'emploi est au moins de 2 ans.

Il est tffiueoets rappelé que, dnas le cdrae d'un miitaenn de l'emploi, les eeritnrspes preieatsats de svrecie deovnrnt impérativement cclnrroue luer prpore aroccd d'entreprise, le présent arcoed ne puvnoat dnas cette hypothèse être appliqué directement.

(1) Aticrle étendu suos réserve de l'application du pgrhrapaee V de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998, duquel il résulte que les eipnsetrers se siuntat dnas le crade du velot défensif de la loi dvneiot cnluore un aoccrd d'entreprise (arrêté du 14 nerbmve 2000, art. 1^{er}).

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Dans les erereiptsns s'engageant à développer l'emploi

Au juor de l'entrée en veguiur de la réduction du tmejs de travail, la rémunération fxie mlnlseuee de bsae des salariés présents est maintenue.

Dans les etrepeisrns s'engageant à meintnair l'emploi (1)

Dans ces entreprises, la rémunération des salariés dnnot le temps de taviral est réduit en vue de mnatineir l'emploi puet être réduite puor teinr cptome des difficultés économiques de l'entreprise. Toutefois, une telle réduction de srliaae ne prruoa friae échec aux dnoistsopis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jievnar 2000 iatnsuntit au pioftr des salariés rémunérés au SIMC une gtnariae mllnesuee de rémunération.

(1) Pagrraahpe étendu suos réserve de l'application des doissioptntis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevnair 2000, qui instaure, au poiftr des salariés rémunérés au SMIC, une gtanariae mlluesne de rémunération (arrêté du 14 nvmorbee 2000, art. 1^{er}).

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

6.1. Durée moyenne du travail

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence choisie ou en moyenne mensuelle ou annuelle (1).

Le salarié peut être amené à travailler 4, 5 ou 6 jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2^e jour de repos hebdomadaire dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée.

Ce 2^e jour de repos est accolé aux autres jours de repos hebdomadaire sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines civiles consécutives, il ne peut y avoir plus de 5 jours par semaine en moyenne.

6.2. Modalités de la réduction

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière (2) ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupée ou non ;
- par une formule mixte combinant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme comportant l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;
- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans possibilité d'heures supplémentaires en cours de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces modalités peuvent être combinées avec celles prévues aux articles 2.7.4 et 3 du présent accord.

6.3. Plan prévisionnel des jours de réduction du temps de travail et délai de prévenance

Lorsque la réduction du temps de travail se fait, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, au début de chaque période de référence, l'employeur communique par écrit à chaque salarié un plan prévisionnel des jours de réduction du temps de travail auxquels il a droit sur ladite période. Ces plans sont affichés sur le lieu de travail.

En fonction des besoins du service, une modification de ce plan prévisionnel peut intervenir sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum, ramené à 3 jours ouvrés, avec l'accord du salarié, en cas de circonstances exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise (3).

Le salarié est informé par écrit de la modification prévue.

6.4. Organisation de la prise des jours de réduction du temps de travail

La prise des jours de réduction du temps de travail est organisée avec l'accord du salarié, en tout ou partie, à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année.

En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre total.

Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Il en est de même pour le choix sur la prise des jours par journée ou demi-journée.

Le contrôle du respect de cette attente au choix du salarié est fait sur l'année.

L'employeur détermine les modalités d'organisation et de prise des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés.

En ce qui concerne les jours de repos à l'initiative du salarié, l'employeur peut, afin d'assurer la continuité du service, demander au salarié d'en reporter la prise dans le respect de la procédure prévue à l'article 2.6.3 ci-dessus. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des agences aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de l'acquisition sauf à ce qu'une partie de ces jours alimente un compte épargne-temps.

Le report ne peut dépasser la moitié des jours de repos acquis par le salarié, celui-ci étant tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

6.5. Modalités de décompte du temps de travail

En cas d'horaire collectif, l'affichage des heures de début et de fin des périodes de travail du personnel vaut décompte du temps de travail des salariés présents.

Pour le personnel sédentaire non soumis à un horaire collectif, l'affichage des horaires indiquant les heures de début et de fin de poste, sur le lieu de travail, vaut décompte du temps de travail des salariés présents (4).

Pour le personnel non sédentaire amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux...), l'entreprise a le choix entre les différentes modalités prévues par le présent accord.

Dans la mesure du possible, le choix de la modalité 5 sera privilégié.

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures entre deux périodes d'activité.

Dans la mesure où les non-sédentaires assurent la qualité de cadres, l'unité de mesure du temps pourra être la journée de travail, la réduction pourra alors la forme de jours de repos dans les conditions prévues par l'article 2.8 du présent accord (5).

6.6. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en moyenne sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen).

Pour une entreprise ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence s'élève à 151,67 heures.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait (6) :

- en cas de réduction journalière ou hebdomadaire du temps de travail :
- à la fin de chaque mois s'agissant des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine (7) ;
- en cas de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos supplémentaires :
- à la fin de chaque mois s'agissant des heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ;
- en fin de période de référence pour les heures effectuées entre

la durée hoiearbddmae de tvriaal reutnee et 39 hruées par snmaiee ;

- en cas de miutoaldn du temps de taairvl :

- à la fin de cuaqhe mios s'agissant des heuers effectuées au-delà de la limite hutae de mdotiuolan fixée par l'accord ;

- en fin de période de référence puor les aruets heeurs supplémentaires (8).

Ces heerus fnot l'objet d'un pmaeneit ou d'un reops de rnlpcaemmeet sur la bsae des dpsiotisonis définies à l'article 1.2 du présent accord.

En cas d'embauche ou de rrtpuue du carontt de trivaal en cours de période de référence, la durée meonyne de tairval du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor ctete période, une rémunération inférieure ou supérieure à cllee cnsnodeaprot au temps de tarairvl effectué, une régularisation est opérée (9).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsoiispotis des praaapghres I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du taviarl en ce qui concerne, respectivement, le décompte des hroraeis en mnenoye mlsenelue (4 semaines) et en monneye aulnnele (arrêté du 14 nmbvooe 2000, art. 1^{er}).

(2) Tired étendu suos réserve de l'application des dipsitosinos de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tvraail en vteru duellseeqs snot des hruées supplémentaires les hereus effectuées au-delà de 39 hreeus ou d'un plfonad inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 orbtoce 2001, art. 1^{er}).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dssiontipios de l'article L. 212-9 du cdoe du traavil en ce qui cnocnree le décompte des horerais en meynnoe msleelnue (4 semaines).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article D. 212-21 du cdoe du tvaial (arrêté du 17 orbtoce 2001, art. 1^{er}).

(5) Alinéa étendu suos la réserve énoncée au ttire du 3e alinéa du paagrrahpe 2.7.5 du tirtre II (arrêté du 14 nvobmree 2000, art. 1^{er}).

(6) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiioposions des prageapphas I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du triavil selon le cadre de la réduction harrioe adopté par l'entreprise (arrêté du 14 noebrvme 2000, art. 1^{er}).

(7) Point étendu suos réserve du drineer alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du taravil (arrêté du 17 orbtoce 2001, art. 1^{er}).

(8) Tired étendu suos réserve de l'application des dpiisioosnts de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tiaavrl en vertu deeueqllss snot des hurees supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de 39 heuers ou d'un plaonfd inférieur fixé par l'accord et suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du taviarl qui imuplqie que les hurees supplémentaires soeint décomptées par smineae en cas de dépassement de la durée de 39 heuers ou du plaofnd inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 otobcre 2001, art. 1^{er}).

(9) Alinéa étendu suos la réserve énoncée au trtie du 6e alinéa du prrphaagae 2.7.6 du tirtre II (arrêté du 14 nerbvmoie 2000, art. 1^{er}).

Article 7 - Dispositions spécifiques à l'encadrement
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les oaangionisrts sgaiaentirs ceninonevnt qu'il est nécessaire de tveuror des sontolius qui fnsseat bénéficier les salariés des neivuaux XI, VIII et VII de frmeeos de réduction du tpeps de tavaivil adaptées aux spécificités de lreus fonctions.

En ce qui cnnceore la réduction du tpeps de triaavil de ce personnel, les oiianosagtrs saeinrtgais privilégient l'attribution, en tuot ou partie, de jorus de repos, unité de muerse du tpeps de tairval muieux adaptée à leurs fotonins que le srict décompte des

hueres travaillées.

Il n'y a pas leiu d'instaurer, dnas ce cas et dnas la mreuse du possible, une autre mesure du tpeps de tivraal ieuvindl que le décompte des juors de reops pirs ou le décompte des jorus travaillés (1).

La crhgae de taavirl des crades concernés par la réduction du tpeps de trvaial dreva être cmltapiboie aevc celle-ci et ne diot en acun cas pqeooruvr un surcroît de la cagrhe gblaole qui luer était impartie.

Au neaviu de la branche, les oiargitnsonas siearagitns anetpodt les dsoitpnisnos saeivtnus puor le pnesreol d'encadrement :

Cadres dinaitergs :

- cardes de nievau IX : les crdeas drgieitnas snot les cdraes situés au monis au nviaeu IX et dnot la nturae des fonctions, le nievau de responsabilités et l'importance de luer rémunération iipqumelnt une lgrae indépendance dnas l'organisation de luer travail.

Leur sioitutan est réglée par luer crontat de taavirl qui diot nntaommet définir la fiontcon qui jfusiite luer autonomie. Ces salariés ne snot pas sumois à un hoiarre de tvaaril précis.

La rémunération frtfaiiore est indépendante du nbmroe d'heures de taavirl efftiecf amplociecs dnruat la période de piaie considérée.

En conséquence, ils snot eulcxs de la réduction du tpeps de traival et cenpnredoosrt par pniiprce à la définition légale des cdraes dirigeants.

Cadres ffoiart juroes (2) :

- caedrs de neivau VIII : ces salariés dpnsesoit d'une grnade atnuomioie dnas l'organisation de luer travail.

Pour les salariés de ce nevau le pgaasse aux 35 hreeus se tdiraut par l'attribution fiotfariare d'au mions 12 jruos de réduction du tpeps de tarvail par année civile, sahcant qu'en acun cas le crade ne dvrea tlearavlr puls de 214 jrous par an.

Par arcocd d'entreprise ou doitsnioips particulières au cornatt de travail, il est plbssioie de siutsteubr à tuot ou ptiare de ces juroes un ou des aatngvaeos au mions équivalents dnnot le salarié ne bénéficiait pas aavnt l'application du présent accord.

Autres crdaes :

- crades de nieavau VII : en ce qui les concerne, la réduction du tpeps de taravil suos la frmoe de jorus de rpeos et en pieractilur la modalité prévue par l'article 2.7.4.5 srea privilégiée.

Dans ce cas, le nbmroe de jours de reops est peooinponrtl à la réduction du tpeps de trivaal en fiocnotn des modalités rtnueees par l'entreprise en acpiotliapn de l'article 2.3.4 du présent accord.

Toutefois, puor les esepirntes qui caiohreisnit d'appliquer aux cerdas une réduction du tpeps de tarairvl qui iuiipmlqearnt un décompte harorie du temps de travail, il convient, comme puor les auters salariés, de metrte en pcalle des modalités de sivui et de contrôle.

Un cadre diot bénéficier d'un roeps d'au monis 12 heerus etnre deux périodes d'activité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinpisiots de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, qui s'applique aux cedras au snes des cnoenointvs cvvoiteles de bhcarne dnnot la durée de tvaial ne puet être prédéterminée (arrêté du 14 nrobmvie 2000, art. 1^{er}).

(2) Sous-paragraphe étendu suos réserve de la coinscouln d'un accrod complémentaire de banrche ou d'entreprise précisant les modalités situveans prévues à l'article L. 212-15-3 du cdoe du tiarval : le décompte et la psire des journées ou demi-journées de ropes ; les cinotdonis de contrôle de l'application de l'accord ; les modalités de svuii de l'organisation du tarival des salariés concernés ; l'amplitude des journées d'activité et la cgrae de

taavirl qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du roeps qidtrueon et habrmiedoe (arrêté du 14 nrboevme 2000, art. 1^{er}).

Article 8 - Modalités de suivi dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les deux premières années un bailn est fiat par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du

Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	Le sanydict nnoatil des prsoelsifneons du rumnceoervet (SNPR) ; Les svreeics intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sndcyait nanaoitl des ctnees d'affaires et des eienpsrerts de dalicioimoitn (SNCAED) ; L'association nlatatoine des pienserfonlsos de cnretes de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	La fédération nialntoae de l'encadrement du cmcoerme et des srveiecs (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Les ptreainreas sucaoix sneaaiitrgs créent un dtpsisioif de ctompe épargne-temps sloen les diootipsnsis du cdoe du travail.

Le cmopte épargne-temps a puor finalité de perrtemte au salarié d'accumuler des dtoris en vue d'être rémunéré petlieemrlnat ou tetlmenoat lros de cneearisabsences autorisées(1) ou puor actipenir le départ à la retraite.

Les etnrpsreeis désirant mterte en plcae un ctmptoe épargne-temps pnevuet appueqilr les ditopoinisss décrites ci-après, après csulinotoatn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pesnenorl ou encore après ioiftrmonan des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

(1)Les terems « aebnsces autorisées » fruignat au deuxième alinéa du préambule snot étendus suos réserve de l'application des dstioipinsos de l'article L. 227-1 (2^ealinéa) du cdoe du tairval (arrêté du 14 nvormebe 2000, art. 1^{er}).

Article 1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Tous les salariés, tiauieltrs d'un contart de trvaial à durée indéterminée, aanyt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, peeunvt ovriur un cpmote épargne-temps, l'ancienneté s'appréciant par ropprat au cnroatt de tvarial en cours.

Les salariés intéressés dvoneit en ifonrmer par écrit luer employeur.

Le pmreeir alinéa de l'article 1er (salariés bénéficiaires) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du cdoe du travail, qui établit une égalité de trmnetieat etrne les salariés tieulritas d'un cornatt de taavirl à durée déterminée et les salariés tiuritaels d'un contrat de tviaral à durée indéterminée(arrêté du 14 nrbvemoe 2000, art. 1er).

personnel.

À défaut d'institutions représentatives du prsnoeenl dnas l'entreprise, le bailn est communiqué à cqhuae salarié à la fin de l'année civile.

Ce bilan présente les ehamubces réalisées en ciptaotrnee de la réduction du tmeps de traavrl (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des etceffifs et un suvii des modalités de l'organisation du tmeps de tavairl msie en place.

Article 2 - Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le cmptoe épargne-temps puet être alimenté par les éléments snutivas :

- le ropret d'une ptraiie des jruos de « congés payés » acuiqs par le salarié dnas la liitme de 10 jorus par an ;

- la moitié des juroes éventuels de ropes attribués au titre de la réduction du tmeps de tiavral dnas la limite de 10 jorus par an ;

- les pemirs éventuelles.

D'autres éléments déterminés par aocrd d'entreprise penvuet aetlinmr le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié diot informer, par écrit, l'employeur du nmbore de jours qu'il etnned veresr à son ctmptoe épargne-temps (dans les leitmis fixées) :

- puor les jours de congés payés : au mnmoet de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;

- puor les jours de reops puor réduction de tmeps de tiavrl : au puls trad le 31 ootbcre de chquae année.

Article 3 - Conversion

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le copmte épargne-temps est exprimé en « jrous de rpeos ».

Tout élément affecté au copmte est crtonvei en heuers de rpoes iniabemdlenss sur la bsae du sirlaae hriroae en vuugier à la dtae de son affectation.

La vuealr de ces heeurs (ou jours) siut l'évolution du srialae fxie de l'intéressé, de tlele façon que, lros de la psire d'un congé, le salarié psuise bénéficier d'une isniemdantion équivalente au sraiale fxie perçu au meomnt du départ, si la durée de l'absence est égale au nrbmoe d'heures (ou de jours) capitalisées.

Article 4 - Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Prise du cpmote épargne-temps

Le cptomte épargne-temps puet être utilisé puor fenacnir ttenemlaot ou peltarlneviet l'un des congés sainuvtis :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sbubqiteas ou tutoe ature période d'absence non rémunérée ou rémunérée paerlimnlteet définie par le cdoe du travail, à l'exclusion des périodes d'absence puor mlaiade ou aieicndt du

travail ;

- un congé de fin de carrière ptemreatnt au salarié de ptrair à la rttierae aanvt la dtae prévue (dans l'hypothèse d'un diptosif aidé, ce congé diot être pirs dnas les 4 années qui snuviat l'ouverture des droits).

Les pateris sgieaiatrnns cennnnvievot du fiat que les salariés pairounret asini uitselir à luer ivtaintie tuot ou patrie des diorts accumulés dnas luer cmptoe épargne-temps puor :

- compléter, à cecrnrocne de luer rémunération de référence, le mnaontt de la rémunération pirs en crghae par le FOGIECNF dnas le crdae d'un congé iidunivedl de fiootman ;

- indemniser, en tuot ou partie, sur la bsae du saailre perçu au mneomt du départ, un congé non rémunéré destiné à luer pmetterre de svirue une aicton de foaaimtrn de luer choix.

Dans tuos les cas, le salarié diot inrmefor l'entreprise 2 mios aanvt son départ de l'utilisation de son comptep épargne-temps.

L'utilisation du cpmtoe épargne-temps ne ndiverea etfvficee que si le salarié rimeplt les ciitdnonos exigées par les ttxees puor bénéficiat du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé louqsre de telels possibilités snot prévues par les textes.

En cas de reorpt éventuel des detas de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dotspniiosis légales, l'utilisation du ctopme épargne-temps est reportée en conséquence, suaf nlolueve ionfiatormn cirrotnae écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les smemos versées au salarié, en vretu du ctmpoe épargne-temps lros de la pirse d'un congé défini ci-dessus, snot calculées sur la bsae du sarilae burt perçu par l'intéressé au momnet de la pirse de son congé (le sarilae pnerd en cmpote les différents éléments de la rémunération du salarié hros pmries eeotlenlincepxs ou anuellens éventuelles versées le mios considéré et hros heuers supplémentaires).

Les vmseretnes snot effectués mensuellement, panndet tuot ou prtaie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du cpmtoe épargne-temps.

Le cpmtoe épargne-temps est diminué chauqe mios du nmrobe de juos indemnisés.

Chaque vemreesnt msuenel effectué au ttrie du ctmpoe épargne-temps dnooe leiu à l'établissement d'un btuielln de piaie ; il est suomis aux mêmes ctoatsiions que les salaires.

Les vteneesmrs snot effectués aux mêmes échéances que les sralaais dnas l'entreprise.

Article 5 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

En cas de rrupte du cnroatt de travail, puor qleque motif que ce siot et qeul que siot l'auteur de la rupture, l'entreprise vesre au salarié une indemnité coornnsapedt à l'intégralité des dortis qu'il a aciuiq à son cpmtoe épargne-temps.

Cette indemnité est égale au nmbrœ de jorus fnguart au cotmpme épargne-temps du salarié multiplié par le sraiaie jnuriolear du salarié au monmet de la ruurtpe de son contrat.

Cette indemnité furgie sur le btileilun de piaie et est souisme aux mêmes cnniooids que le salaire.

Article 6 - Information du salarié

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Une itnimfaroone est donnée au salarié sur la suittoian de son cotpme épargne-temps dnas le mios qui siut cluei où a été effectué un vmnrseeet au ctopme épargne-temps.

L'information diot préciser la dtae d'ouverture du cpmtoe épargne-temps, le normbe de juors de roeps épargnés, avec, s'il y a lieu, le caucll de cosvinreon et le cmuul de tpems épargné dpiues l'ouverture du compte.

Article 7 (1) - Renonciation du salarié

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le salarié puot recenonr à tuot ou piatre de son cotpme épargne-temps dnas les mêmes cas que cuex qui aruitnoset le déblocage anticipé des dtoris au trite de la participation.

Il derva dnas ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en oarsbenvt un délai de prévenance de 4 mios et jionrde à celle-ci un jatuiiftcsf de sa demande.

La prat ou la totalité du cpmtoe épargne-temps à lqelalue le salarié a renoncé dnooe diort à une indemnité calculée et versée solen les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à 2 mios de salaire, elle fiat l'objet de preiluuss vesemtenrs (un par mios jusqu'à épuisement du compte), chqae veernmest ne punovat être supérieur à 2 mios de salaire. L'indemnité ou le peeimrr vemreenst est payé le mios suaivnt ceuli de la renonciation.

En cas de rnnacoitoien par un salarié à son cpmtoe épargne-temps, celui-ci ne puot oiruvr un naouevu cpmtoe épargne-temps.

(1) Arcltie étendu, dnas l'hypothèse de l'attribution de cette indemnité compensatrice, suos réserve de l'application du prgpaahare I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juun 1998 qui srnnbuoode le bénéfice de l'aide ittiavcne à une réduction du tpems de tirvaal d'au mnios 10 % de la durée initiale, le noevul harroie dnveat être porté à 35 hurees haibdamerdoes au plus, et de l'application de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 jniaevr 2000 qui coinnnodtie le bénéfice de l'allégement des cnosiitatots scoioias à une réduction du tepms de tvaaril à 35 herues hmedbrdoeiaas au plus(arrêté du 14 nmorbve 2000, art. 1er).

Article 8 - Garanties

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Les diorts aquics dnas le crdae du cpmtoe épargne-temps snot ctoveurs par l'assurance de grtianaie des salariés dnas les cdoinoits de l'article L. 143-11-1 du cdoe du travail.

L'employeur dvrea en ortue s'assurer crtone le risksue d'insolvabilité de l'entreprise, puor les semmos excédant cleels courtvees par l'assurance de gnaiarte des salaires.

Avenant du 11 avril 2000 relatif aux

classifications

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des professionnels du nettoyage (SNPR) ; Services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Syndicat national des créneaux d'affaires et des entrepreneurs de nettoyage (SNCAED) ; Association nationale des professionnels de nettoyage de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Dans le prolongement de la signature et de l'extension de la convention collective du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire, il est approuvé aux partenaires, en particulier à l'ANPCC, des erreurs matérielles sur les grilles emplois repères de la classification coarçante de l'activité.

Cette note a pour objet l'objet d'une évocation officielle lors de la réunion du 15 mars dernier au cours de laquelle les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de finaliser un avenant pour les corriger.

Aussi, le présent avenant et ses annexes sont-ils soumis à la signature des partenaires sociaux en vue de leur extension par le ministère.

Cet avenant et les annexes forment l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

Grille classification emplois repères

Statut	Niveau	Point	Coefficient	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Employé nettoyage			
		65/90	130	Gardien			Manutentionnaire
		95/120	140	Hôtesse standard. Agent de sécurité		Employé adm. Secrétaire	Magasinier
	II	125/150	150				Electricien Assist. tech. opér.
		155/180	160		Secr. commerciale	Aide-comptable	
	III	185/240	170	Chef hôtesse	Chargé de dossiers		
245/280		190		Chargé de clientèle	Comptable Secr. direction	Machiniste	
	IV	285/320	200				Resp. logistique Tech. opér. pal.
Agents de maîtrise	V	325/340	220				
		345/360	230				
		365/380	240				
	VI	385/400	250		Attaché commercial		Régisseur grandes et petites structures
405/420		260					
Cadres	VII	425/440	280				
		445/465	300		Chargé d'affaires		
		470/520	330				
	VIII	525/550	360				
		555/585	390		Chef de service	Chef de service	
		590/620	420				
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

Illustrations. - Filière administrative

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé administratif	Exécute des tâches administratives simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit et exécute opération commerciale, industrielle ou financière. Tient et relève sous la direction d'un comptable les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs, et assiste les bureaux correspondants.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Comptable	Contrôle les écritures passées par l'aide comptable. Tient les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Secrétaire	Assure les tâches simples de secrétariat telles que la rédaction de correspondance, le classement, les papiers de RV. Peut être à même de traiter des dossiers complexes.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire de direction	Prépare et réunit les éléments de travail pour un directeur dont elle est la collaboratrice directe. Rédige la correspondance, prend des rendez-vous et donne des renseignements, notamment en cas d'absence du directeur.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 40	265	190
Chef de service	Assure sous l'autorité d'un directeur la responsabilité d'un service ou exécute des tâches dont l'importance ou les difficultés justifient les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

Illustrations. - Filière technique

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Magasinier	Assure la gestion des matériels de toute nature entreposés dans le magasin.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent d'exploitation, manutentionnaire	Assure la mise en place des salets suivant un plan précis, répond aux demandes relatives à l'aménagement des stands pendant les manifestations.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	70	130
Électricien	Assure la mise en place des branchements électriques des espaces congrès-expositions suivant un plan précis. Répond aux demandes relatives à l'aménagement pendant la manifestation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Responsable logistique	Dirige une équipe d'agents d'exploitation. Est en contact permanent avec les autres services. Négocie avec les fournisseurs.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 40	285	200
Assistant technique, opérateur	Sous l'autorité d'un technicien-opérateur, exploite les équipements et matériels qui lui sont confiés. Procède à l'entretien élémentaire et aux dépannages simples.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Technicien opérateur principal	Peut encadrer une équipe d'assistants techniques-opérateurs. En contact avec les clients et les fournisseurs, assure le bon déroulement technique de la manifestation.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200
Opérateur hautement qualifié ou régisseur technique partie structure	Peut encadrer une équipe de techniciens-opérateurs principaux. Exploite un matériel qui nécessite des compétences techniques acquises après une formation spécifique. Assure la préparation et le bon déroulement technique des manifestations.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250
Machiniste	Assure la mise en œuvre de la machinerie, de la maintenance des décors et des matériels.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 80 Gestion d'équipe 30 Communication 20	255	190

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Régisseur grande structure	Assure la coordination de l'ensemble de la prestation. Prépare les missions dans ses moindres détails et se préoccupe de sa bonne exécution sur le terrain. Assure la coordination de la prestation finale.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250

Illustrations. - Filière commerciale

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Chargé de dossiers	Prépare les mémoires dans leurs moindres détails avec les clients et les services internes concernés. Transmet les documents aux services extérieurs. Assure la coordination pendant la manifestation. Assure le suivi administratif du dossier client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	240	170
Chargé de clientèle	Assure la promotion et le suivi administratif des dossiers du service dont il a la charge dans les petites structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la promotion et le suivi administratif des clients du service dont il a la charge. Doit tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	400	250
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat telles que la rédaction de documents, la prise en compte des appels téléphoniques, le classement et l'envoi de mailings.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Chargé d'affaires	Assure l'ensemble de la gestion administrative du service dont il a la charge. Il dirige une équipe. Il assure le recouvrement des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assure sous l'autorité d'un directeur ou d'un chef d'exploitation la responsabilité d'un service ou exécute des tâches dont l'importance ou les difficultés dépassent les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

Illustrations. - Filière intendance

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Hôtesse	Assure l'accueil des visiteurs et congressistes, les renseigne, gère les appels téléphoniques internes et externes. Peut être positionnée en « hôtesse congrès » lors des manifestations.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Chef hôtesse	Même définition que pour l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, organise le travail et l'accueil et dirige une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170
Standardiste	Reçoit et transmet en permanence des communications téléphoniques. Assure des tâches simples de bureau. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de jour et de nuit la sécurité des biens et des personnes dans l'enceinte du palais, apporte les premiers soins. Entretien le matériel dont il a la charge.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé de nettoyage	Assure le nettoyage des locaux des fonctionnaires d'un supérieur hiérarchique.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et autorise les accès des véhicules et autorise les personnes aux zones prévues suivant les instructions reçues.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	90	130

Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SIST ; SNCAED ; ANPCC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

(Articles 1 à 7 : modifient l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'ARTT.)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Par accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, les signataires du présent accord ont décidé de s'engager sans réserve dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement ou la préservation de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du secteur des prestataires de services.

Ces mêmes signataires ont entendu modifier et compléter cet accord dans le cadre des dispositions exposées ci-après.

Article 8 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Les parties s'accordent à avoir décidé de ne pas demander l'extension du présent accord, celui-ci entrera en vigueur le jour de la signature de l'accord de pulvérisation de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Article 9.1

Révision

Le présent accord est révisable par chaque partie représentative et signataire ou tout représentant ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision sera omologuée accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concluant le ou les accords soumis à révision.

Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l'accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se concerter en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les accords révisés ne pourront être de nouveaux accords qui auront les mêmes effets que le présent accord et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

Article 9.2

Dénonciation

Le présent accord ne peut être dénoncé que simultanément à la dénonciation de l'intégralité de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, avec lequel il forme un tout indivisible, par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

A peine de nullité, la dénonciation :

- sera signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DTDE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ; elle produira effet, au plus tôt, le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien ;

- sera accompagnée de proposition de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

- sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception le plus ancien, d'une convocation, par la partie ayant dénoncé, d'une réunion préparatoire de tous les représentants de la branche ayant pour objet de discuter la proposition de nouvelles dispositions.

Article 10 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Toute onasotigarin sinlcycade représentative de salariés, toute oitsrngaaon synlicdae ou association, gernomupet d'employeur ou tuot eouymplper pirs ildnmuivndeieelt puet adhérer au présent avnaent ainsi qu'à l'accord de réduction et d'aménagement du tepms de travail, signé le 11 arivl 2000, conformément aux dpiiositsons légales.

Article 11 - Interprétation et conciliation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Tuot différend à caractère iddiveinul ou collectif, né de l'application ou de l'interprétation du présent avenant, aigni que de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avirl 2000, srea smoius à l'arbitrage de la coissmiomn

Avis d'interprétation n 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

Avis d'interprétation n 3 du 4 juillet 2001 relatif à l'application de la CCN à la filiale du Club Méditerranée

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2001

La société, faillie du Culb Méditerranée, a puor activité eisxculve de reovicer les aepls téléphoniques de réservation puor ce gopure et dnnot l'activité est l'organisation de séjours de vcenacas

Avis interprétatif du 4 juillet 2001, saisine du 3 janvier 2001 par FO-SOFINREC, relatif au lieu de travail

nanotiale de caoilctoinn et d'interprétation instituée par l'article 8 de la cnteovinn cctvlloeie des piaartesrtes de sirevces dnas le dnmaioe du stuceer tertiaire.

Article 12 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aanenvt srea déposé par la pitare la puls dineitgle auprès de la deiicortn départementale et du csnieol de prud'hommes du leiu de sa signature.

Une dneadme d'arrêté d'extension srea également réalisée auprès des sirveecs du ministère du travail.

Pour le cualcl de la rémunération à vrseer au salarié lros de la pirse ectefvife de ces jours, il y a leiu de rnoanseir par rpoprat à la règle du sirlaae habituel.

En la matière, si le prenoesnl est unqeiemnut rémunéré au fixe, il y a leiu de prrdnee en considération le saairle haitebul fxie joalinuerr du salarié concerné.

S'agissant des salariés rémunérés à la fios au fxie et au variable, il y a leiu de se référer à la jdrucsiernpue de la Cuor de cstosiaan en matière de préavis qui pned en considération la rémunération mnoeyne des 12 dreiersn mois.

Dans ces conditions, la rémunération à pnrerde en considération puor la règle du meianitn de saalire pnneadt les juors RTT cesnpoorrd à la menonye de la rémunération (fixe + variable) des 12 drrieens mios divisée par le nbomre de juors travaillés sur la période aenlnule concernée.

sltliioce la cmissiomon d'interprétation sur l'applicabilité de la cenotnovin cvcoletlie des peaitertars de services.

Conformément aux dipoitisoss de la conotnvein ciecltvloe ntaainole (champ d'application), l'activité de secrétariat, de réception ou d'émission d'appels puor le cpmote de cntleis diot être analysée de façon intrinsèque.

En d'autres termes, le chmap d'application de la cnoitveonn cclevolite nlatnaoie du pornseenl des patrasritees de severcis dnas le sceuter taieitrrre ne vsie que les sociétés qui ont puor oebjt et activités euxlcifss ctete activité de secrétariat de réception ou d'émission d'appels, en ce snes que la peoiatrrsn vunede est le secrétariat, la réception ou l'émission d'appels. Dans le cas de la fiallie concernée, l'activité vnudee n'est pas le secrétariat, la réception ou l'émission d'appels mias la vtene d'un puoridit que snot les séjours ou les voyages.

Aussi, le téléphone et le secrétariat n'étant que des moeny puor réaliser l'activité de vtene de veagys et de séjours, la cetoovnnin cvltlicoe nnatlioae du pnnreesol des pteiertarass de sveerics ne saaurit en acun cas s'appliquer à la flaliie du Culb Méditerranée.

des encaisseurs, la révision annuelle des objectifs et les indemnités

Signataires	
Patrons signataires	SNPR, président de la coïmsosmn ; SSIT ; FEGIC ; ACNR ; ACNPC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nntiaaol des onaritgueasrs et réalisateurs d'actions peinnomltoeels et crieammeols (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par ltree du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

Au regard des qtniseuos soulevées par FO-SOFINREC, la CCNI des praeetistras de sicevers a émis l'avis svniuat :

1. Sur le leiu de traival des encaisseurs

En apiioplcatn des dsptsioinois de l'article 13 de la cnivtooen cclvoliete nationale, tuot ctnraot de trvaial diot être nécessairement écrit et diot préciser au salarié son leiu de tviraal notamment.

En conséquence et ntsonnobat la moettinn précisant l'établissement de l'entreprise aquuel l'encaisseur est atmiiertevsimannndt rattaché, tuot cnaotrt de triaavl d'un enasuscier diot ienuidiq expressément et précisément le sectuer géographique sur lqeeul celui-ci est amené à développer son activité.

À cttee fin, les éléments sntvuais prnuorot namtnemot être utilisés :

- nom ou numéro du ou des départements ;
- nom de la ou des cmeumons ;
- cdoes pouastx ;
- délimitation du sueetcr sur une crate géographique...

2. Sur la révision allnneue des objectifs

A priori, la procédure décrite à l'article 14 de la cotneivnon cevtolilce nnttaoaié et cnoncanert les micodinoafits crenloutletacs puor mitof économique n'a pas leiu de s'appliquer.

Pour autant, auunce réponse définitive ne puet être apportée puisqu'il cenionrdva en réalité d'examiner puor chauqe cas d'espèce la rédaction précise du croatnt de trvaial anisi que les coidtnions et onireigs de la révision aifn de déterminer :

Avenant du 18 septembre 2001 relatif à la modification du champ

- s'il y a ou non matcoidoifin du cratnot de trvaial ;

- en cas de midfcoiatoin du contrat, si celle-ci tuvore son fennoemdt dnas une csuae prelsnnolee ou économique.

3. Sur les modalités d'indemnisation des congés payés, jrous fériés chôchés, congés d'ancienneté et congés conventionnels

L'article 17 de la cveoinotnn coctlviele natoaline ne cenorncé que l'indemnisation des congés payés et procède par roveni aux dsipsiinoots légales applicables.

S'agissant des aretus types de congés, ancuue dtisipioosn ctelilnennnoove particulière n'existe.

Aucune interprétation ne puet dnoc être apportée par la commission.

En revanche, les paeiretrans soiacux sunoetaiht reelpr les gdnars pirniepcs légaux suivants, suos réserve de l'appréciation des tuiubrnx naturellement.

En matière de congés payés : l'indemnisation puet être effectuée siot par mniaetin du salaire, siot par aiplcopiatn de la règle dtie du 1/10.

En tuot état de csuae et queells que senoit les modalités imnaiitelent retenues, il rveient à l'employeur, en fin de période de pisre des congés payés, de procéder à une vérification des résultats otnuebs par cuhacne des méthodes aifn que la puls aasvneatge puor cuqahe salarié concerné siot eenietmcfvfeft retenue, par le biias naenmtmot d'une régularisation.

En matière de juors fériés chôchés (hors 1er Mai), de congés d'ancienneté et de congés cinnvonneeolts : en la matière, c'est la règle du mietinan de srlaaie qui diot être appliquée dès lros qu'une itiaesodnnimn de l'absence est légalement ou cemlnoeieionlntvent prévue.

En conséquence et dnas ces cas, le salarié concerné ne diot subir acunue dtiunmioin de sa rémunération.

Pour la pritae vaairlbe de rémunération, un tuax myoen puet nommatent être retenu.

4. Sur l'indemnisation des tmeps de déplacement dnas l'exercice de manadt de représentant du personnel

L'article 13.3 de la conoeintvn clecloitve niaoltnae iuuqnde cerlmaenit qu'une inaiiesonmdtn n'est prévue qu'en matière d'heures de délégation.

Les tmeps de trajet domicile-travail étant ecuxls du tepms de tiarval effectif, auunce itnmonsaiedin au trtie des hruees de délégation n'est due.

Naturellement, une amélioration de ce dtiopissf puorra être négociée au nvaieu de la bhracne cmome au niveau de l'entreprise.

d'application

Signataires

Patrons signataires	<p>Le scandiyit nniaaotl des pfrsoloneniss du rmceveeounrt (SNPR) ; La fédératioun ntlaoanie de l'information d'entreprise et de la gtesoin de créances (FIGEC) ; Les sierevcs intégrés du télésecrétariat et des télésevracs (SIST) ; Le saydicnt naatoinl des cenrets d'affaires et des ensirteeprs de diocaoiimtlN (SNCAED) ; Le sncyadit du mkrteanig téléphonique (SMT) ; Le sdyinact nonaital des ptesratiaers de scierve d'accueil, d'animation edte potimroon (SNPA),</p>
Syndicats signataires	<p>La fédératioun nlioaaate de l'encadrement du coermnce et des seeicvrs (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,</p>

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2001

jusqu'à présent, le camhp d'application était rédigé de la façon stauvine :

La présente conoevntin règle dnas les treiretois métropolitains et départements d'outre-mer les raoptprs ertne emurleyops et salariés des eptieenrsrs dnót l'activité pcaiinlrpe est constituée par une ou pluesruis des activités svtaunies :

Les ensteireprs de télésevracs qui fnót puor le cptome de lures citnels les tauvax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, doliiaiotmcin commerciale, beuuqitaure et tfsrarent de données irnotqaeiufms et toeuts pteiosantrs de scevires nécessaires au bon feomteniconnnt d'un bureau, d'une eprtsrneie qleule que siót sa nturae (commerciale, industrielle, service, pfoissoern libérale) et même des particuliers, en uilasntit les nelevulos thcequies de télécommunications.

Les ctrenes d'affaires et estrinrpees de diaitiioclmn qui, en tnat que peeraarttsis de services, asnerust à titre pirpniacil une asnicasste aux enerrpiests en luer ofnfrat un scevrie cnarpneomt teotlamnet ou pemliartelnet la dioiaicomiltn facslié ou commerciale, la msie à diptosisoin de buuraex iuieldnvids équipés puor ttoue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dtspsooiiin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diistopsion de slales de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la damnade de luer clientèle tuos turavax spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ceentrs d'affaires et enesrprteis de diiotoicmilan pmteetnret à ttoue entreprise, qlulee que siót sa fomre juridique, de diepsosr de tuote la lqisgtiuee isbpsnaeldnie à l'exercice de son activité professionnelle.

Les enstprieres de reermecvount de créances et/ou de resemtnnenigs criemumcoax ou économiques.

Les ernetresips de traduction, qlleue que siót luer frome juridique, puor ataunt qu'elles délivrent des pnieatsrots de sevircs de ttidoucarn anisi que toutes activités s'y rattachant.

Toute srrutcute aonutmoe à but lcauirtf ou non lacrituf généralement appelée pailas des congrès ou certne de congrès anayt puor vtaooin d'offrir à toutes persnooes psyiqhues ou moelars un scviere d'organisation et de potsraeitn de services, inenters ou externes, et des équipements destinés à les aicclelur et/ou à anmier lures manifestations, à l'exclusion des feoirs et expositions.

Ils pnvueet prndree éventuellement devisers apaloilpnets en y joaningt ou non une ou pruisleus caractéristiques (festival, musique...) anisi que le nom de la ville dnas llaluqee ils se situent.

À la situe de purlusies réunions de la cssomomiin mixte, les pitaers à la cneniovtion citlocvee se snot réunies et ont décidé de miifoedr le champ d'application dnas les ctndiinoos ci-après,

il a dnoc été convenu ce qui siut :

Article unique - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2001

Le camhp d'application est modifié dnas les codionitns svetnuais :

La présente coenotnvin règle, dnas les tieeritorrs métropolitains et départements d'outre-mer, les rporptas ertne eroupemlys et salariés des erperstines dnót l'activité prlacinpie est constituée par une ou preislus des activités stevinaus :

1. Les enrtripeses de télésevracs qui fnót puor le cptome de lures clintes les tauvax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, doiiiclimaotn commerciale, buqaituere et tneafirst de données ituiaqnefomrs et totues ptreiosants de sviecrs nécessaires au bon fenenoitomcnnt d'un bureau, d'une eitsernpre qleule que siót sa ntuare (commerciale, industrielle, service, pioeosfrn libérale) et même des particuliers, en uinislatt les nellouves tqieecnuhs de télécommunications.

Par ailleurs, les eserprneits de sevcries réalisant également tuote opération mlllueae de saisie, atisuqicoin ou cutapre de données, à patriir de tuót spouprt (papier, dtcumoens scannérisés, iamges numériques, etc.).

2. Les cnetres d'affaires et eepirnterss de dtioicliaimon qui, en tnat que peatiartrses de services, arsnesut à tirte ppcirinal une asntiasste aux esrterpneis en luer offnrat un scevrie ceorampnnt tletnemoat ou pnmratieellet la dooicmlaitiun fiascle ou commerciale, la msie à diistposon de beauruux iunddiilves équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à ditiosspion d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à disotpsioin de sleals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmeadne de luer clientèle tuos turvax spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cnrtees d'affaires et eseeitnrprs de dooiiitaicimn pneteemrtt à ttoue entreprise, qelule que siót sa forme jduiuirge de dpsesoir de ttoue la lgtuoiquise inpdalsbenise à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les epestrnries de rnuerocevmt de créances et/ou de reemngnteniss croceumamix ou économiques.

4. Les erpneresits de traduction, quelle que siót luer forme juridique, puor anatur qu'elles délivrent des peritaostns de srivcees de trctuadion anisi que toteus activités s'y rattachant.

5. Totue srtutcrue aunmtooe à but luiirctaf ou non lariuctf généralement appelée palias des congrès ou cetrne de congrès anayt puor voicaton d'offrir à tteous pnseneors piyqseuhs ou maloers un scevrie d'organisation et de psrtitoean de services, irntens ou externes, et des équipements destinés à les ailecculir et/ou à aemnr lures manifestations, à l'exclusion des freois et expositions.

Ils pnvueent prndree éventuellement devisers aopplniaets en y janngoit ou non une ou pueisliurs caractéristiques (festival, musique...) asini que le nom de la ville dnas lqeullae ils se situent.

6. Enrnett également dnas le cmahp d'application de la cinoevnton ctcoeville des pertrisetaas de scerevis les eieptenrsss dnót l'activité panprcille réside dnas :

? les svecries d'accueil à caractère événementiel : sveercis d'accueil oscnoneilcas dnas le cdare de salons, conventions, cloeoqlus ou tuot artue événement de rliteoan pubiuqle ou commercial. Les svrecis développés intègrent l'ensemble des copsenamots de l'accueil de réception : gsioten de listings, arubotttiin de badges, mallettes, documentation, etc., vestiaire, scrveie voiturier, amnicnemeeht de grupeos icuannlt aleuicis en graes ou aéroports et viestis de steis (exemple : usnie ou arute stie de pctoruodin ou de réalisation) ;

? les anciots d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pimtooron des vnets en gnrads mansagis ou GMS. Le tpye de poirtaestn puls croamnmeut développé est l'animation coinassntt à mtrtee en avant un produit, une mrqae ou un événement par le bias d'une dioustbtirin publicitaire, d'un échantillonnage ou puls selmnmpet par le bias d'une présence en tneues ptcibrueiails ;

? la goteisn annualisée de prttsnoeias de scrivees d'accueil et

d'accueil téléphonique en entreprise : géosité totale de services d'accueil externalisés.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de services :

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de rotation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de professionnels :

- ? les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
- ? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage) ;
- ? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement « écran ») ;
- ? une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité) ;

Par exception, le champ d'application de la convention collective des entreprises de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

- la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement « écran »...) ;

- une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des entreprises de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés pour permettre d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser les règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Enfin, il est entendu entre les parties que, en cas d'existence d'un accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessous celles-ci, en cas de dénonciation dudit accord, s'appliquent aux salariés pendant un délai de six mois le régime prévu à l'article 1er de l'avenant du 20 juin 2002.

(1) La société Anhoop ne constitue pas un centre d'appels non intégré au sens de l'article 1er, paragraphe 7, de la convention collective des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire et du préambule de l'avenant du 20 juin 2002, l'avenant du 20 juin 2002 ne lui est pas applicable (avis interprétatif n° 8 du 1er juillet 2004).

(2) Arcod étendu à l'exclusion de l'activité de tertiaire visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective. (Arrêté du 21 juillet 2003, art. 1er).

Avenant du 20 juin 2002 1 2 relatif aux salariés des centres d'appels non intégrés

Signataires	
Patrons signataires	SMT.
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des assureurs et réalisateurs d'actions philanthropiques et économiques (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les dispositions définies dans l'avenant d'adhésion conclu par le SMT entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective étendue des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est rappelé que le champ d'application de la convention collective du personnel des assureurs de services dans le domaine du secteur tertiaire a été en conséquence modifié.

Entrent ainsi dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de services :

Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes, destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de rotation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, intranet, extranet, SMS, WAP...).

Ils mettent en jeu quatre catégories de professionnels :

- les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

Article 1 (1) - Classification

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

En application de la grille de classification de la convention collective nationale des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire, une grille de classification par emplois repères est jointe en annexe au présent avenant afin de permettre aux entreprises du secteur de se conformer aux critères de classification établis par la convention collective précitée.

Les parties au présent avenant ont convenues, dans le délai de 1 an suivant l'application de la convention collective du présent avenant, d'engager des négociations afin d'étudier les possibilités d'aménager les conditions de travail en fonction des évolutions des diplômes requises pour l'accès aux métiers des centres d'appels.

(1) *Altrcie étendu suos réserve de l'application des disitioopsns du c de l'article L. 123-1 du cdoe du taavirl (arrêté du 21 jllueit 2003, art. 1er).*

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les salariés ayant, au juor de l'extension du présent avenant, efinetvfcmeet bénéficié d'une prime de vacances, qlleue qu'en sioit l'origine ou la srocue juridique, ne prnourot vior cette prime supprimée du fiat de l'application des dpiisosoitns de la ctineoovnn cetoilclve des prtseeataris de sivecres dnas le dioname du seucter tertiaire.

Article 3 (1) - Majoration pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Par actoiappln du présent anaenvt et en aptcoialpin de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, il est cnveonu que le tiraavl de niut hibateul srea défini comme tuot traiaavl exécuté par un salarié entre 22 heerus et 7 heuers du matin.

Les hueres eilexlenepetconmt effectuées entre 21 h 30 et 6 h 30 du miatn doreonnnt leiu à une mtaoaijrn de 50 %.

(1) *Airclte étendu suos réserve de l'application des dionspiioists de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, soeln lesquelles, orute la miaajrootn de srlaiæ puor trvaail de nuit, les salariés qualifiés de tluraveilars de niut bénéficient d'une cttoprainere suos fmroe de rpoes cueoenptmasr obligatoire.*

En alcipopatin des diisoitpnoss des aclertis L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, l'article 3 susmentionné n'est alcpibpale que dnas les eenertspis anayt déjà recuors au tiaarvl de nuit. Il ne preemt pas la msie en place dnas une ertspenie ou un établissement du travial de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du tvraial ou son entosexin à de nvlluoees catégories de salariés (arrêté du 21 juillet 2003, art. 1er).

Article 4 - Majoration pour travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Tout trviaal exécuté le daihnmce ou un juor férié drnenoa leiu à une maiojraotn du tuax hiarroe de 100 %.

À tirte dérogoaire, le 1er Mai dnornea leiu à une maojrtaoin du tuax de 100 % et à un ropes ceoupesntamr de 100 %.

Article 5 - Pause déjeuner

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Sauf donsipitisos particulières puls feloaabvrs mises en oureve au

sien de tuote entreprise, les salariés occupés à la journée dnevort impérativement bénéficier d'une pasue déjeuner mmniaile de 45 muietns ernte 11 hreeus et 15 heures.

Cette psuae devra être pisre au puls trad après la 4e heure de travail effectif.

Article 6 - Pauses

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les séquences de tiarval ne penevnt être supérieures à 3 heeurs de taairvl effectif.

Au coihx de l'employeur et en fnicootn des séquences de travail, une psauè oiabitgrole diot être respectée, celle-ci pnuavot être sioit d'une durée de 10 miuntes ttueos les 2 heeurs de tavrail effectif, sioit de 15 mutiens ttoues les 3 heeurs de traairvl effectif.

Ces pesaus rémunérées snot elucxes de l'appréciation du tmpes de tvraial effectif.

Article 7 - Temporisation des appels

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les séquences de trviaal en émission et en réception d'appels dvrnoet être temporisées de la manière snuvaie :

- puor les opérations detis « smpleis », qui n'impliquent d'opération aeicocssre arute que la réception d'un aepl ou l'émission d'un appel, une ttiasmoipeorn malnmiie de 4 secdeons dvrea être respectée ernte cuqhae réception d'appel, et une toseorpiimatn mlanmiie de 8 sednoces ertne cuqhae émission d'appel ;

- puor les opérations dteis « coxeplems », qui iqeipmunt une opération aeiosscce de la prat du salarié (commentaires proatnt sur la teuenr de l'appel, rédaction d'une fchie informatisée d'information...), une tpsoermoiitan miamlnie de 6 scodeens dvera être respectée ertne cuqhae réception d'appel, et une ttaroieimpson mliiname de 10 socedens etnre cqauhe émission d'appel, la tiremstioapon ci-dessus dvenat être appréciée à cmpeotr de la fin de la réalisation de la ou des opérations acsrecoies par le salarié.

Article 8 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

La présente adhésion signée et agréée frea l'objet d'un dépôt à la doiitcern départementale du tivarat et de l'emploi de Prias en cniq emexapreils et au gerffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

Article - Grille classifications emplois repères SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	< 40	120	Téléconseiller débutant (0 à 6 mois).			Employé de bureau débutant (0 à 6 mois).	
		65/90	130	Téléconseiller confirmé (6 à 12 mois).			Employé de bureau confirmé.	
		95/155	140	Téléconseiller (> 12 mois).			Employé de bureau (> 12 mois).	Opérateur de saisie. Hôtesse standardiste.
	II	155/180	160	Superviseur débutant (0 à 6 mois).			Sécretaire. Aide-comptable.	Monteur-dépanneur en téléphone. Gestionnaire récept. appels.
	III	185/195	170	Superviseur confirmé (6 mois à 1 an).				
		200/255	190	Superviseur (> 12 mois).	Formateur interne.	Responsable clientèle.	Assistante comptable.	
Agents de maîtrise	IV	275/305	200	Chef de projet junior.				
	V	310/370	230		Formateur externe.	Consultant.		Analyste programmeur.
		375/400	240	Chef de projet senior.				
VI	405/430	260	Responsable production junior.					
Cadres	VII	435/490	300		Responsable formation.	Consultant confirmé. Directeur de clientèle.		Analyste programmeur confirmé.
		495/550	330	Responsable production senior.			Responsable administratif.	
	VIII	555/585	360			Directeur de commercial.		
		590/670	400					
	IX	675/720	450					
		725/765	500					

Article - Projet de filière production SMT

Annexe de l'avenant susvisé étendue sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail, (arrêté du 21 juillet 2003, art. 1er).

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Téléconseiller	Emploi utilisant le téléphone ou tout autre moyen de télécommunication en émission et réception d'appels ainsi que des tâches administratives connexes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Téléconseiller confirmé	Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et, de plus, la connaissance complète des techniques professionnelles de base ainsi que la maîtrise de l'émission et de la réception d'appels.	Connaissance 3 = 40 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	120	145
Superviseur	Emploi nécessitant des compétences de TA permettant d'employer son travail et de posséder une expérience permettant d'assurer des missions d'animation, de contrôle et d'organisation d'une équipe de TA.	Connaissance 3 = 25 Technicité 4 = 20 Autonomie 3 = 20 Gestion d'équipe 4 = 10 Communication 3 = 20	190	170

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Chef de projet	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant la compétence rusiqee puor animer, contrôler et cndnoeoror le taravil de pireuulss superviseurs. Ce cehf de gupore puet être chargé d'intervenir dnas les riotenlas clients.	Connaissance 4 = 70 Technicité 4 = 40 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 5 = 60	295	200
Responsable production	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant une expérience stvigafciine du télémarketing et l'aptitude à mettre en palce et gérer des opérations de télémarketing de nueatrs variées. Ce rbnoespslae puet être chargé d'intervenir dnas la cneopitocn de ces opérations.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 5 = 80	430	260
	Poste de cdare nécessitant tuteos les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une amniuote élargie.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	340

Article - Projet de filière administrative SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé de bureau	Emploi paorntt sur des tâches smlpies aaynt puor sprpuot les democtnus utilisés puor les opérations de télémarketing : tri, classement, codification, vérification...	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Hôtesse standardiste	Assure l'accueil pqyshiue des vitsriues et gère les apples téléphoniques eerenxts et/ou internes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	115	145
Secrétaire	Emploi cpotarmont de l'accueil téléphonique et physique, de la dactylographie, du couerirr et du csmlnsaet puor le cmotpe d'un ou puseuilrs cearobraltlous de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	165	160
Aide-comptable	Emploi ponatrt sur la siiase des écritures comptables.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	165	160
Comptable	Emploi poartnt sur la tenue des écritures cetalmjobs et l'élaboration des coemtps de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	195
Assistant(e)	Salarié(e) qui atsssie un ou puresilus rspeonbslaes dnas lrues ftcnoios aifn de luer pemerttre de rielpmr lrues mosisnis dnas les mrleeeulis ciitnoonds possibles.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	195
Responsable administratif	Fonction de cdrae patnort sur la gïsoetn atadimsiirvntne de l'entreprise : svuioirseipn et contrôle de la comptabilité, de la trésorerie et de l'ordonnancement des règlements. Elle puet creotmpor de la geostin aismirvainttte du persnnoel et des seiercvs généraux.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	340

Article - Projet de filière technique SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Opérateur de saisie	Emploi d'exécution de saisie informatique des données liées aux opérations de télémarketing selon des schémas prédéterminés.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Monteur-dépanneur en téléphone	Emploi chargé de la mise en service et de la gestion technique du réseau téléphonique de la société, en fonction des cahiers de charges et des besoins spécifiques d'une entreprise privée.	Connaissance 3 = 40 Technicité 5 = 55 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	180	165
Gestionnaire d'appels	Emploi d'agent de maîtrise chargé de la gestion des flux d'appels en vue d'optimiser les performances de productivité qui lui sont fixés.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 2 = 20	275	200
Analyste-programmeur	Emploi d'agent de maîtrise chargé de l'analyse, de la conception, de la mise en place et du suivi des opérations de télémarketing sur les systèmes informatiques de l'entreprise.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	350	230
Analyste-programmeur confirmé	Poste de cadre nécessitant toutes les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une spécialisation élargie.	Connaissance 6 = 120 Technicité 10 = 150 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 4 = 60	480	300

Article - Projet de filière formation SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Formateur interne	Emploi portant sur la formation des téléacteurs des règles du télémarketing et des procédures relatives aux opérations.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	245	190
Formateur expert externe	Emploi d'agent de maîtrise portant sur l'enseignement des règles de la formation par téléphone et des méthodes du télémarketing à toutes les catégories d'utilisateurs concernées. Requiert la compétence nécessaire pour adapter le programme de formation destiné à chaque groupe.	Connaissance 4 = 70 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 5 = 80	345	230
Responsable de la formation	Fonction de cadre portant la conception et l'utilisation des programmes de formation à l'utilisation du téléphone et à la réalisation d'actions de télémarketing-programmes destinés en interne aux salariés de l'entreprise et en externe aux salariés d'entreprises clientes. Requiert la capacité d'animer et de gérer une équipe de formateurs.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	470	300

Article - Projet de filière commerciale SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Attaché commercial	Emploi partiel sur la création et le développement d'une relation commerciale avec des entreprises de services professionnels et géographiques déterminés. Rattaché de travail sur des objectifs définis par la direction.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 5 = 80	265	195
Consultant	Fonction d'agent de maîtrise partiel sur la création et le développement des relations commerciales dans certaines lignes de produits définies. Rattaché de travail sur des objectifs définis par la direction.	Connaissance 4 = 70 Technicité 5 = 80 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 4 = 70 Communication 5 = 80	365	230
Consultant confirmé Responsable clientèle Directeur de clientèle	Fonction de cadre partiel sur la création et le développement des relations commerciales pour l'entreprise. Nécessite une connaissance approfondie des activités du télémarketing afin d'étudier les besoins des clients d'élaborer et de valider des programmes ou opérations de télémarketing.	Connaissance 4 = 70 Technicité 9 = 125 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 6 = 100	465	300
Directeur commercial	Fonction de cadre partiel sur la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise et de sa réalisation : fixation et validation des commerciaux, contrôle et gestion des résultats.	Connaissance 6 = 120 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 8 = 120 Communication 6 = 100	605	375

Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil

Signataires	
Patrons signataires	SNPA, 53, rue Boissière, 75116 Paris,
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des oeuvres sociales et réalisateurs d'actions pour les personnes âgées et handicapées (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Les entreprises définies dans l'avenant d'adhésion conclu par le SPNA entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des entreprises des services d'accueil.

Il est rappelé que le champ d'application de ladite convention nationale du personnel des entreprises de services d'accueil dans le domaine du secteur tertiaire a été modifié pour intégrer les entreprises de l'activité commerciale résidant dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère professionnel ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des activités de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation... vestiaire, service voiturier, aménagement de locaux inclusifs en gare ou aéroport et services de nettoyage (exemple : usine ou autre site

de production ou de réalisation) ;

- les activités d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grandes magasins ou GMS. Le type de prestation le plus développé est l'animation commerciale à partir de la mise en avant d'un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage ou par la présence d'une présence en tenue publicitaire ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Services externalisés.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés pour permettre d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

Les entreprises souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser les règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Classification

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

En application de la grille de classification de la convention collective nationale du secteur tertiaire, une grille de classification par emplois repères est jointe en annexe au présent avenant afin de permettre aux entreprises du secteur de se conformer aux critères de classification établis par la convention collective précitée.

Article 2 - Frais de représentation

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Les eymelrupos donievt amuessr l'ensemble des fiars afférents à l'exercice esxulcif de l'activité prlnesofilnosee des salariés dnas l'unique mesrue où ils répondevt à des egixneces psilnlsfoonerees imposées par l'employeur.

Ces dreenirs fiars ne seonrt pirs en carhge par l'employeur que dnas la muesre où les salariés ne peuevnt en rirteer un porift poeenrnsl dnas le cdare de luer vie extraprofessionnelle.

À ce titre, il est cvnoneu que les euplmroey s anuort à luer carhge les coûts du prissneg des teeuns fuonires par eux aux salariés puor l'exercice de luer activité pinooesfrllense dnas la ltiime d'un ntyogaete à la carghe de l'employeur tuos les 5 jorus de tvaairl effectif.

De même, les coûts de maquillage, des teuens vestimentaires... sorent à la cgahre de l'employeur dnas l'unique musree où ils répondevt à une deamnde eelntlxocinepe de ce dreneir et qu'ils excédent les dépenses halieetulbs du salarié.

Article 3 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la drtciioen départementale du taavril et de l'emploi de Piras en cniq eimlaeprxes et au grefe du ciesonl de prud'hommes de Paris.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Grille de csscofiliaatin eompils repères du SNPA

Classification	Échelon	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés	I	45/60	120	Hôte(sse) accueil/standard (*) Hôte(sse) événementiel (*) Animateur(trice) ccarmomeile (*) (maximum 6 mios effectifs)			
		65/90	130				Employé(e) administratif(ve)
		95/120	140				
	II	125/150	150				
		155/180	160	Guide-accompagnateur(trice) Hôte(sse) polyvalent(e) multisite			Secrétaire
	III	185/240	170	Chef d'équipe	Chargé(e) d'exploitation I Chargé(e) de recrutement/formation Contrôleur qualité I	Assistant(e) commercial(e)	Comptable
		245/280	190				
Agents de maîtrise	IV	285/320	200		Chargé(e) d'exploitation II Contrôleur qualité II	Attaché(e) commercial(e)	Assistant(e) de direction
					Responsable qualité/formation		
	V	345/360	230				
		365/380	240		Responsable d'exploitation	Responsable d'agence	Responsable administratif
	VI	358/400	250				
		405/420	260				
Cadres administratifs	VII	425/440	280	(maximum 12 mios effectifs)			
		445/465	300				
		470/520	330				
	VIII	525/550	360		Directeur(trice) d'exploitation	Directeur(trice) commercial(e).	
		555/585	390				
		590/620	420				Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ière)
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

(*) Crnnecanot :

Hôte(sse) accueil/standard : coef. 120 : muaixmm 6 mios de tiavarl effectif.

Hôte(sse) événementiel(le) : coef. 130 : mmiauxm 12 mios de taviarl effectif.

Animateur(trice) commercial(e) : coef. 140 : miuxmam 18 mios de taavril effectif.

Accord du 20 septembre 2002 1 relatif aux dispositions spécifiques à l'accueil événementiel

Article 1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Signataires	
Patrons signataires	SNPA.
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat niaoantl des oinursaragets et réalisateurs d'actions polnelrtimenoos et cmcareoimels (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par ltree du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article 1.1 - Durée maximale journalière de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

La durée journalière de travail effectif est fixée à 10 heures.

Toutefois, cette durée pourra exceptionnellement être portée à 12 heures sur 5 jours consécutifs maximum, dans la mesure où est assuré au salarié un temps de repos de 11 heures consécutives (1).

Le repos visé ci-dessus pourra exceptionnellement être ramené à 10 heures sur une période de 2 jours consécutifs maximum dans le respect des conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail et dans la limite de douze fins par salarié et par année civile.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de ttdrcuaion visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions conventionnelles de la convention collective. (Arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

Les dispositions définies dans l'avenant d'adhésion conclu par le SPNA et désormais dans le cadre d'application de la convention collective étendue des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est rappelé que le champ d'application de la convention collective a été modifié pour intégrer les activités relevant de l'activité principale résidente dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère professionnel ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, gestion de badges, mallettes, documentation... vestiaire, service de voiture, organisation de groupes qualifiés en gare ou aéroport et services de stéis (exemple : usnie ou autre stie de production ou de réalisation) ;

- les activités d'animation : de l'échantillonnage, distribution... à la promotion des ventes en magasins ou GMS. Le type de prestation développée est l'animation consensuelle à travers un produit, un marque ou un événement par le biais d'une publicité, d'un échantillonnage ou par la présence en tenue appropriée ;

- la prestation annualisée de services de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Goietsn tiltoae de services d'accueil externalisés.

À ce titre, les entreprises d'accueil événementiel développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

Ces activités se déroulent autour de missions limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins de la clientèle dans le respect des droits des salariés spécifiquement engagés à cet effet, à un aménagement et une organisation du travail particulière.

Dans ce cadre, il est expressément précisé que les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre de ces manifestations.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1.2 (1) - Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Conformément à l'article L. 212-7 du code du travail et conformément en cas de circonstances exceptionnelles, la durée maximale de travail effectif pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile ou 60 heures sur une période maximale de 5 ou 6 jours consécutifs dans la limite de 3 semaines consécutives maximum ou dans la limite d'une période consécutive de 18 jours, étant entendu qu'en cumulé le salarié ne pourra pas être occupé 60 heures sur plus de 8 périodes de 3 semaines consécutives par an.

(1) Article étendu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

Article 2 - Rémunération et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

La rémunération des salariés s'effectuera conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires.

Celles-ci sont calculées sur la base de la durée habituelle de travail.

Toutefois, pour tout travail effectué sur une journée de travail de 12 heures quotidiennes, les 11e et 12e heures de travail de travail etciff dnroevt fraie l'objet d'une majoration de 25 %.

Cette majoration s'appliquera sur toutes les heures effectuées entre 10 et 12 heures quotidiennes, en deçà d'une durée habituelle de 35 heures.

Au-delà de 35 heures de travail hebdomadaire réalisées sur 5 ou 6 jours, les dispositions légales s'appliqueront.

Article 3 - Travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Il est tout d'abord rappelé en préambule que les dchemains et jruos fériés snot considérés comme des jruos de traival hbtueials dnas le crdae de pasttrneois à caractère événementiel (1).

Toutefois, le tiraval du dcahmnie srea limité à 20 dachenims par an et par salarié.

Le tairavl le dcnhniae n'entraînera auucne mtjiaoraon de slariae s'agissant des 12 prremeis dcmahies travaillés par salarié, une mjtraoioan de 50 % de la rémunération bture étant appliquée à ceomptr du 13e jusqu'au 20e dnmchiaie travaillé par salarié.

Les jruos fériés freont l'objet de modalités particulières précisées ci-après :

- les 8 Mai, jdeui de l'Ascension, lndui de Pentecôte, 1er et 11 Nvreombe snot considérés comme des jours htbeauils de traiaiv ne fasaint l'objet d'aucune diopsition particulière ;

- les lundi de Pâques, 14 Jliuliet et 15 août : les hueers travaillées seonrt majorées de 25 % ;

- les 1er Mai, 25 décembre et 1er jneviar : les heurs travaillées seront majorées de 100 %.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des disintooipss des aielcrts L. 221-6, L. 221-9, L. 221-19 et L. 222-7 du cdoe du tiaravl (arrêté du 6 obctroe 2003, art. 1er).*

Article 4 - Contrat d'intervention à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Article 4.1 - Définition

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Conformément à l'article L. 122-1-13 du cdoe du travail, le cboaoueltlrar varcatiae est celui qui ptricipae à la réalisation d'un événement ou d'une maofititsnen par pettoasirn à la vacation.

L'emploi des ctlboaeuarrols vtcaearis est smious aux cotoindins exposées dnas le présent texte, établi dnas le cdare des lios et règlements en vigueur, et noemmatnt les ailcters L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du travail.

Le ctarnot d'intervention ne puet être utilisé qu'en ce qui cncnecore les salariés présents sur les lueix où la psittorean liée à la mietfnoiasatn événementielle intervient.

Il est rappelé en ourte qu'il est clncou un carotnt d'intervention par mifotitanesan concernée.

Avenant du 4 février 2003 relatif aux grilles de classification des salariés des centres d'appels non intégrés

Les cranttos d'intervention pneevut se succéder snas ccrenae pnaendt une durée de 4 mios consécutifs ; au-delà de cttee période, les ditossiinops légales s'appliqueront et un nevauou cnaotrt d'intervention ne prrua être ccolnu qu'en rseanteptct un délai de cacrene égal au treis de la période de 4 mois.

Les salariés employés dnas les coinidnots ci-dessus mentionnées bénéficieront du pineeamt de l'indemnité légale de précarité, étant précisé que ctete indemnité srea versée à l'issue de luer cnrtat même en cas de sceiusoscn de ctrotans d'intervention.

Si à l'issue d'un ou pueiulrss cnoartts d'intervention le salarié est engagé dnas le cdare d'un crotant à durée indéterminée, les pierms de précarité lui snot définitivement asiqcues et l'ancienneté dnas l'entreprise se déterminera à ceptomor de la srutngaie du periemr ctnorat d'intervention, en cas de sesccousin iprnnimurotee de ctaortns d'intervention.

Article 4.2 - Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Comme tuot cnatort à durée déterminée, le cortant d'intervention diot cmtopoerr les mnnoites prévues par la législation applicable.

En outre, le ctronat d'intervention diot préciser dnas qeulles coointdnis le salarié purora bénéficier de l'accès aux emplios à durée indéterminée (1).

En tuot état de cause, le salarié puet aecpcter ou rsefeur la cnociulson d'un ctroant d'intervention.

À défaut d'une iamnfritoon epxserse du salarié fniasat suite à la psiroiootpn d'une intervention, ce drneier est présumé avior accepté la tâche proposée(2).

Conformément à l'article R. 241-48 du cdoe du travail, le salarié vactariae dvrea firuonr à l'employeur une cipoe du cctirfaeit de la médecine du trviaal fasaint état d'une atditpue à l'emploi danatt de minos de 12 mios si le salarié est embauché par le même euoemplpyr ou daté de moins de 6 mios si le salarié a été embauché par un neovol employeur.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dispniotoiss de l'alinéa 1er de l'article L. 122-3-10 du cdoe du tavairl et, d'autre part, des diiosontsips de l'article L. 122-3-17-1 du cdoe du tviaarl (arrêté du 6 otrcboe 2003, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension cmome étant catrrinoe au princpie de liberté ctnolrcutleae et aux dioitpossnis de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tiavarl qui iepmsnot que le cnotart à durée déterminée siot établi par écrit(arrêté du 6 ocobtre 2003, art. 1^{er}).*

Article 5 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt à la dtorceiin départementale du taraivl et de l'emploi de Prais en cniq eparielxems et au gerffe du ceinosl de prud'hommes de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	SMT, dnot le siège scioal est situé au 20, rue des Rigoles, 75020 Paris,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nontiaal des oaaurersgits et réalisateurs d'actions plerlmoononeits et cermamceoil (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lttree du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Dans le poemgornlnt de la sanutrige et de l'extension de l'avenant à la coivtonnen cicevollte du poenrnssel des ptasiterreas de seveicrs dnas le scuteer taitterrie ccnoaernt les salariés des cneters d'appels non intégrés, il est apprau aux partenaires, en pariulctier au SMT, des erreus matérielles sur les gellris eiploms repères de la csitifalicoan cruoanvt ce suceter d'activité.

Aussi le présent anvnaet et ses aexenns sont-ils sioums à la sgunraite des parirteaens souicax en vue de luer exioentsn par le ministère.

Cet aenanvt et les aexenns fronet l'objet d'un dépôt à la direitcon

départementale du tvraail et de l'emploi de Piars et au cinseol de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 février 2003.

Article - Grille classifications emplois repères SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	< 60	120	Téléconseiller débutant (0 à 6 mois)			Employé de buerau débutant (0 à 6 mois)	
		65/90	130	Téléconseiller confirmé (6 à 12 mois)			Employé de buerau confirmé	
	95/120	140	Téléconseiller (> 12 mois)			Employé de buaeru (> 12 mois)	Opérateur de saisie Hôtesse standardiste	
		125/150	150					
155/180	II	160	Superviseur débutant (0 à 6 mois)			Secrétaire Aide-comptable	Monteur-dépanneur en téléphone Gestionnaire, récept. appels	
	III	185/240	170	Superviseur confirmé (6 mois à 1 an)				
		245/280	190	Superviseur (> 12 mois)	Formateur interne	Responsable clientèle	Assistante comptable	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Chef de porejt junior				
		325/340	220					
	V	345/360	230		Formateur externe			Analyste programmeur
		365/380	240	Chef de pjeort senior				
	VI	385/400	250					
		405/430	260	Responsable poduoctrin junior		Consultant Directeur de clientèle junior		
Cadres	VII	425/440	280					
		445/465	300		Responsable formation	Consultant confirmé Directeur de clientèle		Analyste pemorargumr confirmé.
		470/520	330	Responsable pccritoduon senior			Responsable administratif	
	VIII	525/550	360					
		555/585	390			Directeur commercial		
		590/620	400					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

Article - Filière commerciale SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Attaché commercial	Emploi ptnroat sur la création et le développement d'une reitolan cmiaecrmloe aevc des eterpnrseis de sreuects posnsroifeelns et géographiques déterminés. Reueriqd de taillvraer sur des otebficjs définis par la direction.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 5 = 80	265	190
Consultant Directeur de clientèle junior	Fonction d'agent de maîtrise patnrot sur la création et le développement des rilatoens cmicaereomls dnas cretinaes liengs de ptnitaesos définies. Reiqueurt de trllveair sur des objetfcis établis par la direction.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 5 = 80	405	260
Consultant confirmé Responsable clientèle Directeur de clientèle	Fonction de cadre panortt sur la création et le développement des rleonians coremeciamls puor l'entreprise. Nécessite une ccsinnosnaae aponifprode des ailacpioitnps du télémarketing aifn d'étudier les portejs des clients, d'élaborer et de vdnere des proergmmas ou opérations de télémarketing.	Connaissance 4 = 70 Technicité 9 = 125 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 6 = 100	450	300
Directeur commercial	Fonction de cadre cmnrotpoat la définition de la stratégie crmmiecoale de l'entreprise et de sa réalisation : fiormaotn et doeicritn des commerciaux, contrôle et getoisn des résultats.	Connaissance 6 = 120 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 8 = 120 Communication 6 = 100	605	420

Article - Filière production SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Téléconseiller	Emploi uailntsit le téléphone ou tuot artue moeyn de télécommunication en émission et réception d'appels cmnratopot des tâches aitdsiamvtriens connexes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 1 = 10	85	130
Téléconseiller confirmé	Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et de puls la cncsaisnaone complète des tqceueihns poisenellofnerss de bsae ainsi que la maîtrise de l'émission et de la réception d'appels.	Connaissance 3 = 40 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	120	140
Superviseur	Emploi nécessitant des compétences de TA peetmtarnt d'employer son taultrie comme tel et de puls une expérience petnaermtt d'assurer des msiinsos d'animation, de contrôle et d'organisation d'une équipe de TA.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 2 = 20	190	170
Chef de projet	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant la compétence rieuqse puor animer, contrôler et cdneronoor le taivarl de pieusulrs superviseurs. Ce chef de grpuoe puet être chargé d'intervenir dnas les reitnolas clients.	Connaissance 4 = 70 Technicité 4 = 40 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 4 = 60	295	200
Responsable production	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant une expérience sitiifginvace du télémarketing et l'aptitude à mrttee en pcale et gérer des opérations de télémarketing de netraus variées. Ce rabsoenlspe puet être chargé d'intervenir dnas la ceicotnnpn de ces opérations.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 5 = 80	420	260

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
	Poste de crdae nécessitant teotus les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une anotoumie élargie.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	360

Article - Filière administrative SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé(e) de bureau	Emploi ptanrot sur des tâches slpmeis aynat puor sproput les dcnmetos utilisés puor les opérations de télémarketing : tri, classement, codification, vérification...	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Hôte(sse) standardiste	Assure l'accueil puhisyqe des veiristus et gère les aelpps téléphoniques exnerets et/ou internes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	115	140
Secrétaire	Emploi crnmpotoat de l'accueil téléphonique et physique, de la dactylographie, du crouirer et du cmsesanelt puor le cmtpoe d'un ou puliuress coeroautrbllas de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	165	160
Aide-comptable	Emploi potanrt sur la siisae des écritures comptables.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Comptable	Emploi prntaot sur la tenue des écritures clpmotaebis et l'élaboration des cmepots de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	190
Assistant(e)	Salarié(e) qui aistsse un ou pueilusrs rolspeabesns dnas lreus fiocntos aifn de luer ptemerrte de rlimper sa msisoïn dnas les mruileeels cdoiinntos possibles.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	190
Responsable administratif(ve)	Fonction de cdrae ptranot sur la gsotein aitmarnidvtise de l'entreprise : siovireuspñ et contrôle de la comptabilité, de la trésorerie et de l'ordonnancement des règlements. Elle puet creotmopr de la goietsn amstindiirvtæ du posnneerl et des seivecrs généraux.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	360

Article - Filière technique SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Opérateur(trice) de saisie	Emploi d'exécution de ssaiie iiuorqanfme des données liées aux opérations de télémarketing seoln des schémas prédéterminés.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Monteur-dépanneur en téléphonie	Emploi chargé de la msie en sirvece et de la gsotien thcqniuee du réseau téléphonique de la société, en ftoiconn des cpgaenmas citelns et des boensis afmitairindtss d'une ianilotatsln privée.	Connaissance 3 = 40 Technicité 5 = 55 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	180	160

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Gestionnaire d'appels	Emploi d'agent de maîtrise chargé de la gestion des flux d'appels en vue d'atteindre les objectifs de productivité qui lui sont fixés.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	295	200
Analyste-programmeur	Emploi d'agent de maîtrise chargé de l'analyse, de la conception, de la mise en place et du suivi des opérations de télémarketing sur les systèmes informatiques de l'entreprise.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	350	230
Analyste-programmeur confirmé(e)	Poste de cadre nécessitant tous les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une autonomie élargie.	Connaissance 6 = 120 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 4 = 60	460	300

Article - Filière formation SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Formateur interne	Emploi pratiqué sur les formations des téléacteurs des règles du télémarketing et des compétences relatives aux opérations.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	245	190
Formateur enseignants extérieurs	Emploi d'agent de maîtrise pratiqué sur l'enseignement des règles de la communication par téléphone et des méthodes du télémarketing à toutes catégories d'utilisateurs concernés. Requiert la compétence nécessaire pour adapter le programme de formation destiné à chaque groupe.	Connaissance 4 = 70 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 5 = 80	345	230
Responsable de la formation	Fonction de cadre comportant la conception et l'utilisation des programmes de formation à l'utilisation du téléphone et à la réalisation d'actions de télémarketing-programmes destinés en interne aux salariés de l'entreprise et en externe aux salariés d'entreprises clientes. Requiert la capacité d'animer et de diriger une équipe de formateurs.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	470	330

Accord du 4 février 2003 1 relatif au travail de nuit

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Signataires	
Patrons signataires	Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat du marketing téléphonique (SMT) ; Le syndicat national des prestataires de l'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des entreprises et réalisateurs d'actions informatiques et multimédias (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Conscients de la nécessité technique et économique de faire fonctionner des activités sur des périodes habituellement réservées au repos nocturne, les partenaires sociaux convenant de mettre en place un dispositif d'encadrement du travail de nuit dans le but de limiter aux seules entreprises qui en ont une nécessité absolue, de préciser les conditions et les modalités d'application de celles-ci.

(1) L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux entreprises de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code ou son étendue à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit concerner l'ensemble des salariés définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'accord n'est d'application dès lors que dans les entreprises et établissements qui ont déjà recours au

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Sont concernées par le présent accord les entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de leurs réseaux les services de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, données informatiques et tous les services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les réseaux de télécommunications, ainsi que les entreprises de services réalisant toute opération manuelle de saisie, acquisition ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises de services d'accueil à caractère événementiel (services d'accueil professionnels dans les locaux de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de nature publique ou commerciale), de services développés intégrant l'ensemble des activités de l'accueil de réception (gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de voitures, aménagement de groupes canotiers, accueil en gare ou aéroport et visites de sites), assurés la gestion actualisée de procédures de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, à l'exclusion des administrations et magasins.

Article 2 - Mise en place ou extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

La mise en place au sein d'une entreprise du travail de nuit ou l'extension du travail de nuit déjà existant au sein d'une entreprise à de nouvelles catégories de salariés peut être réalisée :

- par l'intermédiaire de l'employeur, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, après consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou des délégués du personnel, s'ils existent, dès lors que les dispositions du présent accord sont respectées ; si des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise, l'application de l'accord ne peut intervenir qu'après que l'employeur a engagé l'entreprise dans des négociations tendant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;

- par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement si l'entreprise utilise des dispositions dérogatoires du présent accord, l'accord d'entreprise ou d'établissement devant être conforme aux dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et ne pas avoir pour objet d'une disposition au sens de l'article L. 132-26 du code du travail ;

- sur proposition écrite de l'inspecteur du travail si l'entreprise utilise des dispositions dérogatoires du présent accord, dès lors que l'entreprise a engagé l'entreprise et sérieusement des négociations tendant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique que l'employeur ait :

- convoqué les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;

- fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

- communiqué à ces organisations les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;

- répondu à leurs éventuelles questions et propositions.

Toutefois, les entreprises savent bien que les contraintes et la pénibilité du travail de nuit impliquent qu'il ne soit rattaché à celui-ci que dans la mesure où la continuité des prestations vis-à-vis de la clientèle des entreprises est nécessaire à l'activité. Cette nécessité ne peut donc conduire à isoper le travail de nuit au personnel dans la présence continue n'est pas impérative.

Ainsi, les salariés autorisés à travailler la nuit précitée de la filière professionnelle dans les activités autorisées.

Par conséquent, s'agissant des salariés des filières professionnelles et commerciales telles que définies par la convention collective nationale, il ne peut être rattaché au travail de nuit, tel que défini ci-après, que par application de l'article (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 213-1 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

Article 3 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 3.1

Principe

Est considérée par principe comme travaillant de nuit toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 7 heures.

Article 3.2

Dérogation

Toutefois, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les entreprises peuvent déroger du champ d'application du présent accord et peuvent décider que sera considéré comme travaillant de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Article 4 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 4.1

Salariés en contrat à durée indéterminée

Est considéré comme travaillant de nuit salarié en contrat à durée indéterminée réalisant habituellement, c'est-à-dire selon son contrat habituel de travail :

- soit au moins deux fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures et pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme continuant du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus ;

- soit au moins 78 heures de travail entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme continuant du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus, pendant une période de 3 mois appelée période de référence.

Article 4.2

Salariés en contrat à durée déterminée

Est considéré comme titulaire de nuit le salarié en contrat à durée déterminée réalisant habituellement, c'est-à-dire selon son horaire habituel de travail :

- soit au moins deux fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme contunstoat du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus ;

- soit au moins 12 % de ces heures de travail hebdomadaire définies et planifiées entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme contunstoat du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus, pendant la durée de son contrat (1).

(1) *Prohibition des travaux de nuit des salariés de la métallurgie.*

Article 5 - Durées de travail

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 5.1

Travailleurs concernés

Ne sont concernés par les dispositions exposées ci-après que les travailleurs de nuit.

Les travailleurs amenés à effectuer des heures de nuit mais ne travaillant pas dans les limites fixées aux articles 4.1 et 4.2 ne seraient pas concernés.

Article 5.2

Durée de travail et durée quotidienne

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Néanmoins, cette durée maximale peut être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, *quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire de travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît temporaire d'activité prévisible*(1).

Il en sera de même(1) s'agissant des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

Toutefois, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus en cas de circonstances exceptionnelles et sur avis de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Si une organisation représentative du personnel n'existe dans l'entreprise, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus en cas de circonstances exceptionnelles et sur avis de l'inspecteur du travail.

Le travailleur de nuit pour lequel il a été fait application d'un des cas précités de dérogation à la durée maximale hebdomadaire de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps de dépassement, ce temps de repos s'ajoutant au temps de repos quotidien de 11 heures prévu aux termes de l'article L. 220-1 du code du travail.

Article 5.3

Durée du travail hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de

nuit, calculée sur une période annuelle de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail de nuit, compte tenu des impératifs de sécurité des travailleurs ou de l'accord du présent accord, nemanant au regard des impératifs de clientèle, le justifie, les travailleurs de nuit ne peuvent réaliser un nombre d'heures de travail hebdomadaire supérieur à 44 heures par semaine ou à 42 heures sur une période de 12 semaines consécutives, sachant que la possibilité d'user des heures supplémentaires devra respecter les limites du droit légal.

Il peut également être dérogé à la durée maximale hebdomadaire maximale de travail de nuit dans les aires ciblées prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) *Termes exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).*

Article 6 - Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 6.1

Contreparties au travail hebdomadaire de nuit

Les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dès lors qu'ils exercent dans la définition du travailleur de nuit exposée à l'article 4 du présent accord, bénéficient pour chaque heure de nuit, selon la définition donnée à l'article 3 du présent accord, d'un repos compensatoire d'une durée égale à 4 % des heures réalisées la nuit.

En tout état de cause, l'application du présent accord ne saurait affecter la remise en cause des dispositions financières déjà accordées au titre du travail de nuit.

Le repos compensatoire est assimilé à du travail effectif pour ce qui concerne :

- les droits liés à l'ancienneté ;
- l'application de la législation sur les heures supplémentaires (bonification ou majoration) ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des jours de RTT.

Les travailleurs de nuit ne peuvent bénéficier de repos compensatoire que dans la mesure où ils disposent d'un droit minimum de 4 heures de repos, éventuellement cumulées avec les droits acquis par le salarié au titre du repos compensatoire légal.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier de repos compensatoire dans le délai de 6 mois à compter du jour où ils ont effectué au moins un repos de 4 heures, éventuellement cumulé avec les droits acquis par le salarié au titre du repos compensatoire légal.

En cas de départ du salarié de l'entreprise avant que celui-ci n'ait acquis ou pris ces 4 heures de repos compensatoire, le droit ainsi acquis à repos compensatoire fait l'objet d'une indemnité financière(1).

Article 6.2

Contreparties au travail annuel de nuit

Les salariés n'entrant pas dans la définition du travailleur de nuit précisée à l'article 3 du présent accord mais amenés à effectuer des heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de salaire égale à 25 % pour les heures de travail effectuées entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme contunstoat du travail de nuit en application de l'article 3.2 du

présent accord.

Ces dispositions ne font pas échec à l'application des dispositions particulières prévues par l'article 3 de l'avenant à la convention collective des salariés de services dans le domaine du secteur tertiaire concernent les salariés des centres d'appels non intégrés.

(1) Alinéa elxcu cmome étant crnraitoe aux dspnoioitss du 1er alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).

Article 7 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Tout salarié, travaillant la nuit dans les conditions définies à l'article 3, ne peut effectuer plus de 6 heures consécutives de travail de nuit sans bénéficier de 20 minutes de pause rémunérée non assimilée à du temps de travail effectif lui permettant de se reposer et de se détendre.

Article 8 - Articulation du travail de nuit avec la vie sociale et familiale des travailleurs

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Sauf accord exprès de l'intéressé, le travailleur de nuit doit bénéficier de moyens de transport, collectifs ou individuels, lui permettant d'effectuer les trajets domicile/travail dans une limite maximale de 2 heures par nuit.

En outre, et sur justificatif, les travailleurs de nuit bénéficient d'une autorisation annuelle d'absence de 3 jours lorsque l'exercice de responsabilités familiales ou sociales s'oppose à la réalisation normale de ce travail de nuit.

Ces autorisations d'absence peuvent, le cas échéant, être cumulées, sous réserve que le salarié en ait informé son employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

En tout état de cause, l'employeur devra vérifier au moment de l'embauche ou de l'entrée du salarié dans le statut du travailleur de nuit que le salarié a les moyens pour régler son domicile par les moyens de transport collectifs ou de s'assurer que le salarié a un véhicule personnel pour régler son domicile.

Enfin, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour dès lors que le travail de nuit devient incompatible avec des raisons familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Dans ce cadre, le travailleur de nuit devra présenter sa demande par écrit et accompagner tout justificatif des raisons familiales impérieuses à son employeur.

Le travailleur de nuit ayant présenté préalablement une telle demande de changement d'affectation doit faire l'objet d'un reclassement tripartite ou définitif selon le cas, à un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi compatible que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit.

Ce reclassement doit intervenir dans un délai maximal de 3 mois.

À défaut, l'employeur peut engager une procédure de licenciement à l'égard du travailleur de nuit dans la mesure où :

- l'employeur a justifié par écrit de l'impossibilité de reclasser le salarié dans les conditions définies ci-dessus ;

- le salarié a refusé d'accepter le poste de travail proposé par écrit par l'employeur et dans les conditions définies ci-dessus.

En outre, il est expressément précisé que le licenciement ne doit pas reposer sur un motif.

Article 9 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne sont pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour (1).

Est défini comme poste de jour au sens du présent accord tout poste de travail dont les horaires habituels ne comprennent pas d'heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme samedi ou travail de nuit en application de l'article 3.2 du présent accord.

Particulièrement, les principes suivants s'appliquent expressément, d'une part, la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 123-1 du code du travail et, d'autre part, le principe d'égalité d'accès à la fonction professionnelle entre les salariés répondant à la définition de travailleurs de nuit telle qu'énoncées aux termes de l'article 4 du présent accord et les salariés occupés sur un poste de jour.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).

Article 10 - Passage du travail de nuit au travail de jour

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Chaque travailleur de nuit bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un poste de jour de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant.

La liste des emplois disponibles sera communiquée préalablement à leur attribution à chacun des travailleurs de nuit ayant fait part de leur intention de bénéficier de cette priorité par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Au cas où un travailleur de nuit fait acte de candidature à un tel poste, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite sous un délai de 8 jours.

Article 11 - Passage du travail de jour au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Chaque travailleur de jour bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un poste de nuit de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant.

La liste des emplois disponibles sera communiquée préalablement à leur attribution à chacun des travailleurs de jour ayant fait part de leur intention de bénéficier de cette priorité par

l'arrêté recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre.

Au cas où un salarié de jour ferait atterrir de cédant à un tel poste, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite sous un délai de 8 jours.

Article 12 - Garanties offertes aux travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 12.1 (1)

Surveillance médicale particulière

Chaque salarié de nuit doit faire l'objet, lors de son embauche puis une fois par semestre, d'une visite médicale par la médecine du travail afin de vérifier son aptitude au travail de nuit.

Article 12.2

Inaptitude au travail de nuit

Le salarié de nuit déclaré apte au travail de nuit, de façon temporaire ou permanente, doit faire l'objet d'un recensement médical ou définitif selon le cas à un poste de jour correspondant à sa qualification et assumer des fonctions que celles à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit.

À défaut, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude à l'égard du salarié de nuit dans la mesure où :

- l'employeur a justifié par écrit de l'impossibilité de reclasser le salarié dans les fonctions définies ci-dessus ;

- le salarié a refusé d'accepter le poste de remplacement proposé par écrit par l'employeur et dans les conditions définies ci-dessus.

Article 12.3

Salariée en état de grossesse médicalement constatée

Article 12.3.1

Cas de cessation d'affectation

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché peut demander son affectation à un poste de jour pendant sa période de grossesse et pendant la période du congé légal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

Dans ce cadre, la salariée doit présenter sa demande par écrit à l'employeur, accompagnée de tout justificatif médical de son état.

De même, toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit faire l'objet d'une affectation à un poste de jour pendant sa période de grossesse pouvant être prolongée pour une durée maximale de 1 mois dès lors que le médecin du travail a constaté par écrit que l'état de santé de la salariée est compatible avec le travail de nuit.

Article 12.3.2

Conditions du changement d'affectation

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, dès lors qu'elle a régulièrement présenté sa demande de changement d'affectation ou qu'elle fait l'objet d'une déclaration d'incompatibilité avec le travail de nuit par la médecine du travail, dans les conditions définies ci-dessus, doit faire l'objet d'un changement d'affectation à un poste de jour correspondant à sa qualification et assumer des fonctions que celles à l'emploi qu'elle occupait précédemment en travail de nuit.

Ce changement d'affectation doit être réalisé dans un délai

maximum de 15 jours, sauf impossibilité de la médecine du travail.

En outre, ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération, sauf avantages éventuellement liés à la réalisation du travail habituel de nuit.

Enfin, dans la mesure où ce changement d'affectation s'accompagne d'un changement de lieu de travail en dehors de l'agglomération ou si la salariée exerçait précédemment ses fonctions, ce changement de lieu de travail est subordonné à l'accord de la salariée.

Article 12.3.3

Impossibilité de cessation d'affectation

L'employeur se voit refusé l'impossibilité d'assurer un changement d'affectation dans les conditions définies ci-dessus doit présenter par écrit à la salariée ou au médecin du travail, le cas échéant, les motifs s'opposant à un tel changement.

Cette justification écrite de l'employeur doit être réalisée dans le délai de 15 jours à compter de la demande de la salariée ou de la déclaration réalisée par la médecine du travail.

À défaut, l'employeur doit reprendre le contrat intégral de la rémunération habituelle de la salariée.

Si l'affectation à un poste de jour entraîne un changement de lieu de travail de la salariée concernée en dehors de l'agglomération ou si elle-même entraîne un changement de poste, l'employeur doit justifier par écrit à la salariée les raisons de ces changements et lui préciser par écrit les nouvelles conditions de travail proposées.

La salariée dispose alors d'un délai de 10 jours pour accepter ou refuser cette proposition.

À défaut d'accord exprès, la salariée est réputée avoir refusé la nouvelle affectation.

Lorsque le changement d'affectation à un poste de jour s'est avéré impossible ou que la salariée a refusé les propositions proposées par l'employeur pour réaliser cette affectation à un poste de jour, le contrat de travail de la salariée est suspendu jusqu'à la fin du congé légal de maternité, éventuellement prolongé d'une durée maximale de 1 mois par le médecin du travail dans les conditions fixées à l'article 12.3.1 ci-dessus.

Pendant cette période de suspension du contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération dans les mêmes conditions que celles prévues :

- à l'article 18.1 (B) de la convention collective pour les salariées non cadres ;

- à l'article 4.1 de l'avenant-cadre de la convention collective pour les salariées cadres.

(1) Arrêté étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 213-5 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

Article 13 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les partenaires dans les conditions prévues à l'article 11 du présent avenant.

Les partenaires sociaux ayant décidé de demander l'extension du présent avenant, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté

d'extension au Juroanl officiel.

Article 14 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 14.1

Révision

Le présent accord est révisable par cuqhae scynidat représentatif et sgaaiintre ou tuot snicdyat anyat ultérieurement adhéré snas réserve et en totalité.

Toute danemde de révision srea ornotibmlegaeit accompagnée d'une ptorpisioon de rédaction nveloule cncoaernnt le ou les aicrtels siumos à révision.

Elle srea adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception à chcuau des aeturs signearirts de l'accord.

Dans un délai de 3 mios à ptiarr de la réception de cette lettre, les ptrieas dvonret se recntoenr en vue de la rédaction d'un neavouu ttxe (1).

Les aelrctis révisés drennnoot leiu à la rédaction d'avenants qui anourt les mêmes etfefs que le présent aorccd et drvonet de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune ddmneae de révision ne puorra être itiodutrne dnas le délai de 6 mios sunivat la psire d'effet de la dernière révision.

Article 14.2

Dénonciation

Le présent accord puet être dénoncé par l'un ou puluseris des saainrgeits aevc un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation :

- srea signifiée à l'ensemble des aetrus ptiaers seitarangs et à la DTDE du leiu de dépôt par pli recommandé aevc accusé de réception.

Elle pdrnrea eefft au puls tôt le pmireer juor de l'année cilvie qui siut la dtae de l'accusé de réception le puls aenicn ;

- srea accompagnée de pornitsipoos de rédaction nueollve de l'ensemble ou des ptrieas dénoncées ;

- srea complétée, dnas les 30 juros qui suvient la dtae de l'accusé de réception le puls ancien, d'une convocation, par la pirate aynat

Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention collective et à ses avenants

En vigueur en date du 23 mai 2003

Paris, le 23 mai 2003.

La SRAOP ? Aallnice des pefeinlorsonss de l'action carliomcme terrain, c/o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, à la detioricn départementale du travail, de l'emploi et de la fmtiaoron professionnelle, sevirce ceoinvonnts collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Piars Cedex 10.

Accord du 28 octobre 2003 1 relatif à

dénoncé, d'une réunion piiratate de teotus les ostriginaoans représentatives de la bhnrace anayt puor odrre du juor la disssuoicn des poisrinopots nuvoeells (2).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ditposniisos de l'article L. 133-1 du cdoe du traavil qui sbnroudne l'extension d'un acrcod clolctef à sa négociation par l'ensemble des oonaatinigrs représentatives dnas son camhp d'application (arrêté du 26 oorbtc 2004, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtipsooisnis de 2e alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du taviarl (arrêté du 26 ooorctbe 2004, art. 1er).

Article 15 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Toute oairnsotign sanclyide représentative de salariés, totue ogistaraonin salydcine ou association, gepomnuret d'employeurs ou tuot eulpyemor pirs ivldmudeiienelnt puet adhérer au présent aroccd conformément aux dipiotnsoiss légales.

Article 16 - Interprétation et conciliation

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Tout différend à caractère ievidinudl ou clocelitf né de l'application ou de l'interprétation du présent accord srea soimus à l'arbitrage de la cissooimn niltnaoae de ccitiionoaln et d'interprétation instituée par l'article 8 de la ctionnevon cecotivlle des ptiaeasters de seceivrs dnas le dminoae du sucteer tertiaire.

Article 17 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la ptarie la puls ditligene auprès de la droticien départementale et du csnieol de prud'hommes du leiu de sa signature.

Une ddemnae d'arrêté d'extension srea également réalisée auprès des secevris du ministère du travail.

Madame, Monsieur,

Par coierurr en dtae du 14 mai 2003, j'ai notifié aux seiaatngris de la cinoteovnn coecvlitite notaanlie du psneroel des peeirratats de sivceers dnas le dioanme du seutcer tiaiererte du 13 août 1999, l'adhésion tllaoc et snas réserve du scndyait nonaaitl des otnauregrisas et réalisateurs d'actions penoellirootmns et cimorelmaces (SORAP) à ladtie ciotneonvn cltiovcele ansii qu'aux différents ardcocs clclofties aaynt le même camhp d'application eniatsxt à ce jour.

En acilaioipptn des dpiistionsos des aecltris L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du tvraail je procède par la présente au dépôt de cttee adhésion auprès de vos services.

Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

la constitution d'un fonds commun

d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des cabinets de rerecrounmet de créances et de rnmteseningees comucrimex (ANCR) ; Syndicat national des psolrosefenns du rnoevmeceurt (SNPR) ; Fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gsoietn de créances (FIGEC) ; Services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Syndicat national des cneerts d'affaires et des eesentpirrs de ditoiclioaimn (SNCAED) ; Syndicat du mitknerag téléphonique (SMT) ; Syndicat national des parsateerits de siercve d'accueil, d'animation et de potormion (SNPA).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du cocemre et des sceiervs (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Les onragtinois sintiargeas du présent aocrd ont décidé de ctosutiner un fndos comun d'aide au pimirstaare puor petrertme aux onstringoias sceydanils d'employeurs et aux oosiitnagars sdalcenyis confédérées de salariés représentatives au navieu naaintol dnas le cahmp de la cnenoviotn celiotvle des pretstiraeas de seicevrs dnas le suceter tiaertrie d'exercer lerus msosiins et aifn de frvaseoir l'application de la civtnoonen clcetoivle et développer la négociation ctceloilve au sien de la branche.

À cttee fin, le présent accrod a voaicotn à fxier les règles régissant les modalités de cittisnuoton et de fcnnmaieent de ce fonds.

(1) Arcocd étendu, à l'exclusion de l'activité de tdtrocoain visée au prapahgae 4 de l'article 1er des doipsnstiios conumes de la cnvoetoin cloeltvice (arrêté du 4 otrocbe 2005,art. 1er).

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Le présent ananvet a puor objet :

- de créer une cioiotrutnbn mutualisée vsinat à fancinr le fecnoienmntont du pmairsatrie et du ssaylicmidne ptonaarl et saaraill ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gsoietn et de contrôle des somems collectées.

1. Foentcinnmnot du paritarisme

Il est fiat référence :

- au fctinnmeeonnot des ciismoomsns de négociation prévues cmeelennivnootnnt ;

- au rnmousmbreeet sur jffstiaitucs des faits de déplacement exposés par les représentants des délégations scenaidlys pnerloatas et srlaleiaas à l'occasion de la négociation celoictvle et de la pactoariipitn aux réunions des cmonsmosiis piaerriats dnas les cidnnotos définies cevoniomeelennlntnt ;

- au ruembmeeorst des faris de raeps et d'hébergement conformément aux doistisionps de l'article 2 de la ceitnoovnn

ctolecilve ;

- au resurbmeonemnt aux oonaitsaigrns seynacldis sierlaalas et pntaalores du maneitin de la rémunération de luers salariés sloen un frfaoit établi et déterminé par les pratieanres soaiucx par voie de règlement intérieur ;

- au rbereumonesmt des faits engagés puor la fmrotoian à la négociation cietclvloe des représentants des eeupolyrms et des salariés ;

- au rmeemroeunsbt d'études cncncaronet la bhcrnae psefserononille et approuvées par la cmiisosmon piaratie nntlioaae de la négociation.

2. Développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fiat référence à l'attribution des meyons fnnairces aux osgtninraioas sainyelcds représentatives au navieu national, tnat slaelaais que patronales.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cdare du présent accord, le fdons d'aide au ptiasrmarie srea financé par le vnersemnt d'une cbtirnuotion des etrepreisns d'un matnot égal à 0,03 % de la masse srlaiaae bture au 31 décembre sur la bsae de la DDAS de l'année considérée.

Le mtnaont mmnaail de ctete cintroobuitn est fixé à 23 ? par an.

Le mnonatt mxiaaml de cttee cuntirboiton ne puet excéder 1 525 ? par an.

Sont eculxs du pieanemt de cette couittrbntin les eerpsitnres snas salarié.

Le piaenemt de la ctubooinritn due par les eepnrirtess arua leiu au puls trad à la dtae indiquée sur le breoaredu d'appel envoyé par le ceelutcolr désigné.

En outre, l'ensemble des faris générés par les rappels, les procédures précontentieuses et ctneueonsteis senort à la chgare des débiteurs.

Tout pmeenait effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de rrted fixées à 1,5 % par mois.(1)

(1) Le dnierer alinéa de l'article 2 est elcxu de l'extension comme étant ctianrore au pcinirpe de légalité des peiens tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des ditors de l'homme et du citoyen.

(Arrêté du 5 mai 2015 - art. 1)

Article 3 - Collecte des fonds

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

L'ensemble des cnnitbrotouis versées par les eseptrniers srea collecté par l'OPCO des eestirprnes de proximité, l'OPCO désigné par la bhcrnae par l'intermédiaire de l'accord cconlu le 18 mras 2019, dnot le siège est situé à Paris, sleon les cindoionts définies dnas ce crade par la ctivoeonn signée entre les piaetnarrs suoiax et les représentants habilités de cet OPCO, qui dvera nonmetamt prévoir une comptabilité dtictinse puor les fdons du paritarisme.

Article 4 - Répartition des fonds

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Afin de mener à bien la mission qui lui a été confiée, les sommes versées au fonds commun d'aide au premier emploi sont réparties de manière égalitaire entre les organisations patronales et syndicales.

Article 5 - Dispositions finales

Avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du recrutement (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de télécommunication (SNCAED) ; Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège patronal de la branche des professions de services dans le secteur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FIGEC : Iublemme Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beigny ; - le SRAOP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SPANHYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : parc d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazouin, par lettre du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions énoncées aux termes de l'avenant conclu en date du 5 février 2002 portant sur le même objet.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et du contrôle de prud'hommes du lieu de sa signature.

Le présent avenant n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

A l'article 3 " Définition des garanties " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.1 " Pénalités concernées " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3 " Définition des garanties " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.3 " Point de départ de la garantie " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3 " Définition des garanties " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.5 " Durée des prestations " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3.3 " Décès " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.3.2 est désormais intitulé " Définition et bénéficiaires de la garantie " et est libellé désormais ainsi :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 6 " Cotisations " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 7 " Inutilité des cotisations " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 10 " Modification, résiliation, dénonciation " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 8
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Un article 11 " Cenaemnght d'organisme aurseur " est ajouté à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 et libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Au sien de la conotievn de goetisn du 13 août 1999, la motnien IPNC est supprimée des aretclis svnaitus :

- alctrie 1er " Obejt de la cnoiotven " ;
- aicrlte 2 " Adhésion des oimrensgas " ;
- atlrice 3 " Iaimnotonfrs " ;
- acrtlie 5 " Getison des satnitious particulières " ;
- actrlie 7 " Resmie de données stutisqtaies " ;
- aticrle 9 " Ifmoraitonn des epnetresirs et des salariés " ;
- atrclie 10 " Contrôle médical " ;

Avenant du 17 décembre 2003 relatif au secret professionnel et clause de non-concurrence

Signataires	
Patrons signataires	Le sacydint ntaaiol des poienonsreflss du rcuernveomet (SNPR) ; La fédération nnaatiloe de l'information d'entreprise et de la gosetin de créances (FIGEC) ; Les srvieecs intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sncyaidt nntoaail des ceernts d'affaires et des epnsteirres de diolaticmiion (SNCAED) ; Le sacdniyt du mtakrieg téléphonique (SMT) ; Le scdayint nnatiaol des prttrieaeass de srivcees d'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération notanaile de l'encadrement du cecomme et des sreveics CFE-CGC (FNECS), La CTFC (rectificatif BO CC 2004-47).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les pitares rnseicnneost l'importance de la liberté inidullviee du tavairl de cuhgae salarié, lquelae diot nécessairement se cebniomr avec la seavduarge des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette irmcnoatpe est d'autant puls grande qu'il n'existe

- alrtcie 12 " Adie au fonnctmoineent de la csmimosoin pirtraaie ntnaaiole de prévoyance " ;

- alrtice 13 " Fdnos soiacl ".

Article 10
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 4 " Gtsieon du ctonart " de la coointvnen de getison du 13 août 1999, l'article 4.1 est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 11
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 6 " Cotpme de résultats " de la coeniovntn de giteosn du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 12
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 11 " Citoiansots " de la cvnniotoen de giosten du 13 août 1999 est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Puor l'année 2004, le tuax de ctonaisots étant appelé à 95 %, il srea en pltuiaecirr fixé puor les non-cadres à 1,07 %.

Fiat à Paris, le 23 mras 2004.

alumleentect auucne dostpsiioin cneotlneilvone ccernnoat les modalités ptieuarqs de msie en oruvee de la protection, d'une part, de liberté du taviarl et, d'autre part, des intérêts légitimes de l'entreprise.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Rentrent dnas le camhp d'application du présent acrocd les etpseirners visées par le camhp d'application de la cvneoinotn collticvee du psnreeonl des prieteatrsas de scievre dnas le steeurc tertiaire.

Article 2 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le salarié est tneu au screet peeninosfrsol à l'égard des teirs puor tuot ce qui cnorree l'exercice de ses focotinns et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tiart à l'activité de l'entreprise qui l'emploie et dnot la dtiulovgan siraet sbptlucseie de ptreor préjudice à celle-ci.

Le salarié est tneu par la même oiilolgabtn vis-à-vis de tuot decunomt ou iomnriftoan dnot il arua eu csoansnicane chez les cntlies de son employeur.

Cette oliobagitn a un caractère alosbu et n'a pas voiaction à être limitée dnas le temps et dnas l'espace.

Elle n'a d'autre but que de sdearguvear les intérêts légitimes de l'entreprise.

Article 3 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

La clause de non-concurrence, pour être licite, doit être stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et ne pas mettre le salarié dans l'impossibilité abusive d'exercer son activité professionnelle.

Sont concernés les pénonrlls dnot l'activité et les cnannisceoas teuiqncehs et cmicrmaoeles pvueent pertor préjudice aux intérêts légitimes de l'entreprise.

L'interdiction de cneorucnrce diot faire l'objet d'une clusae dnas le crontat de tarival ou d'un aorccd écrit entre les parties.

Dans ce cas, la casule de non-concurrence irtdtunoie dnas un cnoart de tvaival diot être teeimnrlpt limitée :

- dnas le temps, l'interdiction que crpetoorma cttee cuslae ne dreva pas excéder 3 années, à cetmopr de la dtae où l'intéressé csece efmeitcfevnet ses fntionocs ;

- dnas l'espace, pour un périmètre géographique dnot la rémunération srea fointocn des anitrbitous emvtenfieefct exercées par le salarié ;

- quant à l'activité professionnelle, suos qleque stautt que ce soit, l'interdiction vsie les sulees activités subsipteecls de cneeroccurr ceels de l'entreprise.

Par ailleurs, cttee csulae de non-concurrence diot impérativement tenir ctptome des spécificités de l'emploi occupé

Avis interprétatif n 8 du 1er juillet 2004 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SSIT ; SMT.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FO.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Avenant du 24 mars 2005 relatif à la modification du champ d'application

par le salarié.

En cornietatpce de cette itetocnidrin et pndenat tuote la durée de non-concurrence, une indemnité mesneulle spéciale srea versée au salarié.

Elle est calculée sur la bsaie d'un pncrtargueoe au moins égale à 25 % du sraaile myoen perçu par le salarié au curos des 12 dnrriees mios de présence dnas l'établissement en crntapterioe de son tiarval prnoensel et présentant un caractère oiobarltgie pour l'employeur et ilncnuat l'indemnité de 13e mios le cas échéant.

L'employeur, en cas de ctassioen d'un cnraott de taavirl qui prévoyait une cuslae de non-concurrence, puet siot se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de ccreonnucre siot en réduire la durée, suos coincoditn de prévenir le salarié par écrit à cotmper de la nocofitiatn de la rupurte du ctoart de triaval et jusqu'au tmree de son préavis, que celui-ci siot exécuté ou non.

L'indemnité mesllunee prévue ci-dessus étant la crnteiaptore du rpeest de la clusae de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de vitlloaan par l'intéressé, snas préjudice des dmeamgos et intérêts qui pevunet lui être réclamés.

En outre, le coratnt de tarival puora prévoir que le salarié srea tenu, en cas de vlooiitan de la csulae de non-concurrence, au resommbuernet intégral des smeoms déjà versées au trtie de la cinparetrote financière prévue ci-dessus, asini éventuellement qu'une indemnité fairriotate égale au mamimum à 6 mios de salaire.

L'interdiction de ccrnouerchne srea dépourvue d'effet en cas de rupurte du coartnt de tariavl au crous des 2 pemerris mios d'emploi.

Au reagrd de son activité, la société Agnaophe est smouise aux doosistiipns de la cvnonitoen cilcvletoe des pptereraais de srievce dnas le daminoe du seteur tetiarie en tnat qu'entreprise de téléservices assraunt pour le ctmope de ses ciltnes des trvaaux de secrétariat, réception ou émissions d'appels, télésecrétariat et dciiailoomn commerciale.

Le cmahp d'application de l'avenant du 20 juin 2002 étant limité aux certens d'appels non intégrés, sueles les sociétés dnot l'activité pnialpicre corpneord à cette activité snot somesuis aux dsotspiioins de cet avenant.

La société Anhaopge ne citsnonatut pas un cetnre d'appels non intégré au snes de l'article 1er, pagprahare 7, de la cnniteovon civclteloe des peritraestas de svecire dnas le dminoae du stecuer ttiraie et du préambule de l'avenant du 20 juin 2002, l'avenant du 20 juin 2002 ne lui est pas applicable.

La fédération des cemromces et des scvirees UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baglnoet Cedex, à la dretoicin départementale du travail, de l'emploi et de la fitaoromn plnssnrleiofoe de Paris, svircee des ceontinvns collectives, 210, qau de Jemmapes, 75462 Prias Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos anovs le pilasir de vuos friae sivoar que, après décision du beauru fédéral de la fédération des cmeeocmrs et des seervcis UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la coeovntinn cvlotcilee naoitlnae " Ptetraerisas de sveirecs dnas le diamnoe du stecuer traiaite " n 3301.

Veiluelz agréer, Monsieur, nos stoaailunts distinguées.

Le secrétaire général.

de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FGIEC ; Le SSIT ; Le SNCEAD ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SMT ; L'ANCR ; Le SORAP,
Syndicats signataires	FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le champ d'application visé à l'article 1er de la note de l'annexe I du décret n° 2005-100 du 24 mars 2005 relatif à l'organisation des services de sécurité sociale est modifié en son point 6 de la manière suivante :

(voir cet article)

Article 2

Avenant n 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le champ d'application visé à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de services de sécurité sociale est complété comme suit :

(voir cet article)

Article 3 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le présent avenant signé et agréé a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en 5 rue de Valenciennes et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera également ordonné en vue de son enregistrement au ministère du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2005.

prévoyance

Signataires

Patrons signataires	<p>Le syndicat national des cabinets de redevance de créances et de redevances de créances (ANCR) ;</p> <p>Le syndicat national des professionnels du recouvrement (SNPR) ;</p> <p>La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ;</p> <p>Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;</p> <p>Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de droit public (SNCAED) ;</p> <p>Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA) ;</p> <p>Le syndicat national des otageurs et réalisateurs d'actions proterloemlons et cmclireeoams (SORAP),</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, (FNECS) CFE-CGC ;</p> <p>La CFTC,</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège professionnel de la branche des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FGIEC : immeuble Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Boissy ; - le SROAP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SHNYAPE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : espace d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazouin, par lettre du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est préalablement rappelé que le présent avenant ne modifie en rien l'article 10 de l'accord initial du 13 août 1999, considérant que l'accord de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée et prorogé d'office l'objet d'une dénonciation ou d'une révision conformément aux modalités légales et conventionnelles telles que prévues par l'accord initial du 13 août 1999,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 7 de l'accord initial intitulé " Ittoiniustn geirtaossinne " est modifié de la façon suivante :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est ajouté un nouveau alinéa à l'article 11 de l'accord de prévoyance, ainsi libellé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent avenant prend effet dès la signature par les organisations syndicales, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Avenant n 3 du 11 juillet 2005 relatif

au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le syndicat national des cabinets de redevance de créances et de rnmteeeenisngs cieocmaumrx (ANCR) ;</p> <p>Le syndicat national des professionnels du rcmemureovt (SNPR) ;</p> <p>La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ;</p> <p>Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;</p> <p>Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de démolition (SNCAED) ;</p> <p>Le syndicat national des paritaires de services d'accueil (SNPA) ;</p> <p>Le syndicat national des associations et réalisateurs d'actions peirtolmnoens et corelmcmæis (SORAP) ;</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;</p> <p>La CFTC,</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège patronal de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FGIEC : imbulée Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beynes ; - le SOARP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SNPHAYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : parc d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazoum, par l'arrêté du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Entre :

Les organisations d'employeurs

D'une part, et

Le groupe national de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 33, avenue de la République, 75011 Paris, représentée à la signature des présentes par Nicolas Sarkadi, directeur général, ci-après dénommé " le GNP ",

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 6.1. " Résultats techniques et financiers " de la convention de gestion est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est ajouté à l'article 7 de la convention de gestion un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 8 de la convention de gestion est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent avenant prend effet dès la signature par les organisations syndicales, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Accord du 13 février 2006 relatif à la mise à la retraite des salariés avant

l'âge de 65 ans

Signataires

Patrons signataires	Le syndicat national des cabinets de recrutement de créances et de restructurations circumlocutionnelles (ANCR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des créances d'affaires et des entreprises de droit commun (SNCAED) ; Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA) ; Le syndicat national des agents de réalisation d'actions printempsnelles et caennaises (SORAP),
Syndicats signataires	La CFTC ; Le syndicat FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Au regard des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et plus spécialement de son article 16, les professionnels scilicet ont entendu accepter des dispositions nouvelles relatives à la mise à la retraite des salariés pour bénéficier d'une retraite à taux plein entre 60 et 64,5 ans.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises visées par le champ d'application de la convention civile du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 2 - Conditions de mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié entre 60 et 64,5 ans, sous réserve que celui-ci :

- puisse bénéficier d'une retraite à taux plein au moment de son départ ;
- justifie d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de l'entreprise concernée ;
- n'ait pas manifesté son désaccord dans les conditions prévues par l'article 3 du présent accord.

Article 3 - Organisation de la mise à la retraite

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

La rupture du contrat de travail en application de l'article 2 du présent accord est une mise à la retraite et non un licenciement. Le salarié doit être informé de sa mise à la retraite par lettre

recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce dernier peut être notifié au plus tard le jour du 64e anniversaire du salarié.

À compter de la réception par le salarié concerné de cette notification de mise à la retraite, le salarié est considéré en période de préavis d'une durée de 6 mois, cette période s'achevant au plus tôt le jour de son 60e anniversaire.

Par conséquent, le salarié renouvellera les conditions prévues à l'article 2 du présent accord pour se voir notifié au plus tôt 6 mois avant son 60e anniversaire.

D'un commun accord entre les parties, la durée du préavis, telle que prévue par l'alinéa 3 du présent article, peut être réduite.

Au jour de la première présentation de ce courrier, le salarié bénéficie d'un délai de 2 mois pour s'opposer à cette mesure de mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Ce droit devra être porté à la connaissance du salarié dans les délais de mise à la retraite notifiés par l'employeur en application de l'alinéa 2 du présent article.

Si le salarié utilise son droit d'opposition, l'employeur doit renoncer à son projet de mise à la retraite.

À la date de cessation de son contrat de travail et en l'absence d'opposition du salarié, ce dernier perçoit une indemnité de mise à la retraite équivalente à :

- 75 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 62e anniversaire du salarié ou le jour même ;

- 70 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 64e anniversaire du salarié ou le jour même ;

- 65 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche si la date de cessation du contrat de travail (fin de préavis exécuté ou non) intervient avant le 65e anniversaire du salarié.

Au regard des textes actuels, cette indemnité est soumise au régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement.

Article 4 - Contreparties en termes d'embauche

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Toute mise à la retraite d'un salarié en application de l'article 2 du présent accord donnera lieu à l'une ou l'autre des contreparties suivantes.

Article 4.1

Contreparties en termes d'embauche

Toute mise à la retraite s'accompagne de l'embauche d'un salarié ou de la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel en temps plein dans un délai de 1 an à compter de la mise à la retraite de l'intéressé soit du moment du licenciement dans l'entreprise pénétrant l'évitement d'un licenciement visé par l'article L. 321-1 du code du travail.

Article 4.2

Contreparties en termes de développement de la formation professionnelle

Toute mise à la retraite s'accompagne de l'embauche d'un salarié en application de l'article 2 du présent accord génère l'octroi d'un budget supplémentaire au titre de la formation professionnelle.

Ce budget supplémentaire est au moins égal à 15 % de l'indemnité de mise à la retraite majorée versée au salarié mis à la retraite en application de l'article 3 du présent accord.

Ce budget supplémentaire est :

- soit intégré au financement du plan de formation de l'entreprise concernée pour l'exercice en cours ;

- soit versé à l'organisme certificateur des fonds revalorisés au financement de la formation professionnelle tel que désigné par la branche, au titre de l'exercice en cours.

Article 4.3

Mention de la coopération sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sur le registre du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit mentionner le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié doit mentionner le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

Article 5 - Suivi du dispositif

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Les représentants du personnel des entreprises concernées sont informés au moins une fois par an des mises à la retraite anticipée effectuées en application du présent accord.

Afin de permettre un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord au niveau de la branche, la commission mixte de dialogue et d'information pourra être saisie en vue de contrôler la bonne application de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Les partenaires sociaux signataires ayant décidé de demander l'extension du présent accord, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Révision - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Avenant du 13 février 2006 relatif à

Article 7.1

Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et saignier ou tout syndicat ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concurrençant le ou les articles soumis à révision.

Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l'accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donnent lieu à la rédaction d'avenants qui ont les mêmes effets que le présent accord et doivent de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet du présent accord ou de sa dernière révision.

Article 7.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation :

- est signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DTDE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ;

- prend effet au plus tôt le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien.

Article 8 - Interprétation et conciliation

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord est soumis à l'arbitrage de la commission mixte nationale de conciliation et d'interprétation instituée par l'article 8 de la convention collective des salariés de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 9 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Une demande d'arrêté d'extension sera également réalisée auprès des services du ministère du travail.

l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SNPA dnot le siège socail est situé 22 bis, rue des Volontaires, 75015 PAIRS ; SORAP dnot le siège sioacl est situé 8, rue de Berri, 75008 PARIS.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FO ; CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les dstinioosips du présent acrocd ne snot aclipalpbes qu'aux salariés aanyt été spécifiquement engagés aux fnis d'exercer luer ptoiarisn de tariavl dnas le carde d'animations ou de poorinoms commerciaux.

En effet, la psrtatioen d'animation ou de pooitromn coirmmaclee cntisose enenelestmilset dnas des anocits de présence publicitaire, dtiisurbton d'échantillons et/ou de proomotin des vetens en gdans magasins, GMS ou dnas les leux ou epceass pbuicls d'un prodiut ou sicerve ou d'un gpruoe de pioudtrs ou severics précisément déterminé.

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dnas le tmeps et l'espace, oaginelbt les organisateurs, aifn de répondre au bieosn du cilent dnas le recpset des ditros des salariés, à un aménagement et une ointrgsaoain du taravil dnas les ltiiems et les gainrates fixées par la loi.

Les perareatnis suocaix souhaitent, dnas le cdare du présent accord, hmreiansor des règles preoprs à assreur des gireaants réelles au salarié.

Chapitre Ier : Contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 1 - I. - Création du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

1.1. Définition de l'animateur

Conformément à l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du travail, l'animateur est ceuli qui partipice à la réalisation d'une amoinitan clarmecmioe temporaire.

L'animateur ne puet être considéré comme vaiaartce que dnas la mersue où il ne diot ecefefuter sa prosetatin de tvarail que sur les leux mêmes où diot être réalisée l'animation concernée.

1.2. Définition du cnoratt d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Le croatnt d'intervention à durée déterminée d'animation coirmelmace est un crnaott de tvarial à durée déterminée conclcu spécifiquement pour pvruooir l'emploi par nutare tarepmiore d'un auatnmier commercial, en aiocptaipln des dosnisiiptos de l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du travail.

Ce canrott d'intervention à durée déterminée d'animation cireomlcame est siuoms aux cntionidos exposées dnas le présent texte, établi dnas le cadre des lios et des règlements en vigueur, et nmoeamtnt les aceilrts L. 122-1-1 et D. 121-2 du cdoe du travail.

II - Forme du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 2 - Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le conartt d'intervention à durée déterminée d'animation cermmaoilce est nécessairement un cnatrot écrit. Il puet être cclonu à tmeps plein ou à tmeps partiel.

Il diot impérativement cpmretor les mntineos snuiaetvs :

- mteonnis olrgeoiabts définies par le cdoe du tvarail s'agissant des canotrts à durée déterminée ;

- mntioens oiibrotlages définies par le cdoe du tvarial puor les ctntraos de tiaravl à tmeps partiel, le cas échéant ;

- monteins oirioaegltbs définies par la cetovnoinn cctvellioe nitanoale des praitaetress de servecis dnas le doainme du scueter teirraite puor tuot crtant de travail.

Le cnrtoat d'intervention à durée déterminée d'animation corilacemme diot en outre préciser :

- les coindtinios dnas leuqueslles le salarié puorra bénéficier de l'accès aux elopmis à durée indéterminée ;

- la définition précise de la pseotirtan d'animation clieaommcre en rsoian de lqeluale il est conclu.

Il ne puet être ccolnu qu'un caonrt à durée déterminée d'intervention d'animation cemciolmrae par anoiiamtn comamlciere concernée, puor pvuioorr à un même ptose d'animateur, suaf en cas de rulmevoeennlet non prévisible de l'animation cocmlmareie confiée à l'employeur.

Article 3 - Conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les enpestirres eucefnafth des ptasenritos d'animation cimareolme s'engagent à mtree tuot en oruvee puor que la cslncuioon du ctnraot d'intervention à durée déterminée d'animation cermlaicomie siot proposée à l'animateur au puls trad dnas un délai de 10 juors caendielras aavnt le début de l'exécution de l'animation commerciale.

L'animateur deposrsia d'un délai de 3 jours cerandeails crnuaoat à cpmretor de la dtae de première présentation du cntoart puor ateeqpr ou rsfeuer la clcsnouion de ce dernier.

En cas d'acceptation et suos réserve des modalités spécifiques qui paerirount être meiss en orvuee à ce titre, conformément à l'article R. 241-48 du cdoe du travail, l'employeur derva ddenamer à l'animateur une cpioe du cfrecatiit de la médecine du tivaarl fsaaaint état d'une atupidte à l'emploi dantat de minos de 24 mois, étant précisé que si l'animateur ne puet poiordre un cfraicetit à juor de la médecine du taarivl ou puor tuot nuvoel embauché n'ayant pas eu d'activité pneelrisflsnooe antérieure l'employeur derva reepstcer la législation revlaite à la viitse médicale.

III - Exécution et terme du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 4 - Temps de travail et contrôle

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

4.1. Mtoinen dnas le ctonart d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le crotant d'intervention à durée déterminée d'animation coleirmcame diot précisément meeinntor la durée de trivaal de l'animateur dnas le crdae de l'animation cclraemimoe qui lui est confiée.

La durée de tiaravl asnii définie diot pnrrede en considération :

- la pretotiasn d'animation coacimermle coeunnve dnou la durée ne puet être inférieure par pcnprrie à 7 hueers par jour, suaf puor cteaneris opérations spécifiques d'animation hros piont de vtnee et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que dnas ce cas de figure, ctete durée ne sairuait être inférieure à 4 hueers par jour, les tepms axneens tles que définis à l'article 4.1.b étant cmorpis dnas ces 4 hueers ;

- les tpems annexes, tles que définis ci-après en 4.1.b, consacrés à la préparation et à la rédaction éventuelle des doeumtens dnaevt être restitués à l'employeur en rotuer de la psttrieaon d'animation.

Cette montien ne fiat ttoofieus pas échec puor l'employeur à dnmeader à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bnnoe réalisation de la missoin d'animation clrmimoacee concernée.

b) Les pateirs sntaeiagris rienonasescnt l'existence de tpems axnenes en complément du tpems d'animation pnemorpet dit.

Ces tpems anxeens snot présumés représenter, par période maxlmaie de 7 jruos consécutifs et/ ou par antiamion seul que siot le nmbore de jrous puor une même animation, un miimunn de 30 mtueins consacrés à la ftamroion et/ ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la ruettiitson de l'information.

Ces tpems anexens donivet être prévus au canortt de travail.

Ces tpems aeennxs snot fofatreiaris et rémunérés au tuax haroire nraoml du salarié, étant précisé que tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le vsnemreet de la rémunération au trite des tpems anenexs irvidenenta après la rsemie par le salarié, puor atanut qu'ils lui snot demandés, des doctnemus davent être restitués à l'employeur en retuor de pattioresn d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute foimratn spécifique complémentaire nécessitant un déplacement pnestsifnooel frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rraoppt au tpems passé, ces tpems de frtoaoimn ctsutnioat du tpems de taarvil effectif.

Ce tpems de friomoatn prévu au cratnot de tarival est rémunéré au tuax hiraore nraoml du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

4.2. Faoritmon professionnelle

Les auteimnars bénéficient en qualité de salariés en caorntt à durée déterminée des doinospstis de l'accord raitelf à la fartoomin professionnelle.

4.3. Déplacements pseefrnosilnos et tpems de trajet

Le tpems de travial eceffttif est le tpems pndnaet lqueel le salarié est à la dossiioitpn de l'employeur et diot se cfoornmer à ses dtvreeiics snas poovuir vaeuqr lrmineebt à ses ocucpaoitns personnelles.

Ne snot pas considérées cmme du tpems de tiraavl etiecfff les périodes de pause, les périodes consacrées aux rpeas et les tpems de trejat enrte le dimcolie du salarié et son lieu de tviaral puor auantt que le salarié psiuse vauqer ttmloenat à ses oiucpntas personnelles.

Pour les salariés tlnaviaarlt en dhoers de tuot établissement, le tpems de tajret enrte le dmlcoie du salarié et son pmreier lieu d'intervention de la journée n'est pas considéré comme un tpems de taarvil effectif, de même que le déplacement enrte son deienrr lieu d'intervention de la journée et son domicile.

En revanche, les périodes de déplacement des salariés au cours de la journée enrte les différents lieux de lrues itnoetrivnes coieustnntt du tpems de taairvl effectif.

Le tjaret alelr enrte le dclmoie du salarié et son piremer lieu d'intervention de la journée et le tjerat ruteur enrte son dnereir lieu d'intervention de la journée et son dmiolcie foenrt l'objet d'une aoctolialn spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, snhaact que le mnantot de cttee alcailoton ne proura être inférieur à la dtae d'extension du présent aocrd à (0,23 ?) du kilomètre parcouru, y crmiops puor l'indemnisation des déplacements enrte psurileus lueix d'intervention au cours de la même journée.

Par ailleurs, ces mêmes salariés étant en soiaittun de déplacement pinseesofnrl du fiat de cegtmaehhns fréquents d'affectedation peerrvnoct une acltiaooln fartirfoaie ne proura destinée à cspenomer lrues dépenses supplémentaires de nroriurte quand ils ne pvneuet regaegn ruer domicile, et ce conformément aux dotosiiipnss de l'article 13 de la convoetinn cotceville noalainte du psneorenl des preatiaserts de sercives dnas le scteeur tertiaire, étant précisé que le montnat de cette atoialocn ne porura pas, à la dtae de sgarinute du présent accord, être inférieur à 7,70 ?.

NOTE : L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 est portée à 0,28 euors du kilomètre pcruoar (avenant du 17 mai 2022 acilrte 2 BO 2022/28 étendu par arrêté du 22 sberpmtée 2022) JROF 8 octobre 2022). Il est rappelé que cette aocollin est renégociée annuellement.

4.4. Eriecxe de mandat(s) de représentation

Les hreues de délégation des représentants du peeonsrnl (notamment des délégués du personnel, mreembs du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le tpems consacré aux réunions oboreiatlgis du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CCHST de négociation ccillvoete snot assimilés à du tpems de taiavr effectif.

4.5. Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de tivraal de l'animateur est réalisé sleon les règles proeprs arrêtées par cauhqe entreprise.

En tuot état de cause, et dnas une tllee hypothèse, les grnads minagass ou GMS ne pnuevet s'immiscer, en aucnue façon et d'aucune manière, dnas la gtsioen ou l'organisation du temps de trvaial et de l'activité des salariés, qui rnestet suos la sleue snboiaoidrutn de luer eymoluper qui détient suel les piourovs de commandement, svraeiinclue et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux animations.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

La nurate et la bsaie de la rémunération de l'animateur snot nécessairement précisées dnas le cnoartt d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette rémunération diot pndree en considération l'intégralité de la durée de tvraail de l'animateur, tllee que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation rilaetve aux heeurs complémentaires et supplémentaires est nralueeelnmmtt aapilblpce aux animateurs.

Il en est de même s'agissant des gellirs de silareas cvnnlteoineeonls adoptées dnas le carde de la civotonenn civolclete nanaliote des pteriaristas de svrceies dnas le danmoie du scuteer tertiaire.

À cet égard, le coefficient de l'animateur évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mensuelles et annuelles gearntas dnnt la dernière, qui résulte de l'accord sur les salaires du 20 juin 2005, est annexée au présent accord.

Article 6 - Indemnisation en cas d'annulation du contrat à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de sa mission au moins 7 jours avant la date du début de la mission, aucune indemnité ne lui sera versée.(1)

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de la mission, entre 7 et 3 jours avant la date du début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnité maximale de 50 % du salaire brut qu'il aurait perçu pendant cette mission, hors frais mis en intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés. (1)

Enfin, lorsque l'annulation interviendrait dans les 72 heures avant le début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnité maximale de 100 % de son salaire brut, hors frais, mis intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés.

(1) Alinéas exclus de l'extension comme étant réservés aux dispositions de l'article L. 122-3-8, alinéas 1 et 3, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

Article 7 - Hygiène, sécurité et discipline

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Bien qu'employé par l'entreprise à laquelle la prestation d'animation commerciale est confiée et rattaché en tant que tel à ses subordination, l'animateur doit impérativement respecter :

- les consignes qui peuvent lui être données par la direction du magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;

- le règlement intérieur du magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, pour ce qui concerne les travailleurs exerçant leur mission dans les locaux du magasin ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission des animateurs, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les managers ou représentants du ou des magasins ou GMS au sein desquels se déroule l'animation commerciale concernée.

Article 8 - Succession de contrats à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs dans un délai dépasse 4 mois consécutifs, auquel cas le délai de carence légal au maximum de 1/3 de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité

de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Article 9 - Fin du contrat à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale prendra fin au terme de la mission d'animation commerciale pour la réalisation de laquelle il a été conclu.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale :

- du paiement de l'indemnité légale (soit à ce jour 10 %) de précarité, étant précisé que cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat même en cas de scission de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale dans les conditions exposées à l'article 8 du présent accord ;

- du paiement d'une indemnité compensatoire de congés payés, calculée dans les conditions et selon les modalités légalement définies.

Si, à l'issue d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les premiers de précarité lui sont définitivement acquis et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat en effectuant le cumul des temps de travail effectués à compter du premier CDD.

À l'issue du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre à l'animateur un certificat de travail et une attestation Assedic.

Article 10 - Participation aux institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les arruements sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des salariés pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet(1).

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'animateur doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections et figurer encore dans les fichiers de l'entreprise (2).

Pour être éligible, l'animateur doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 9 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant réservé aux dispositions de l'article L. 620-10, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 620-3 du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

Chapitre II : Travail intermittent

I. - Bénéficiaires

Article 11 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des critères de tarification intermédiaire peuvent être mis en place pour les animateurs(trices) dans les conditions prévues ci-après.

Article 12 - Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tel que désigné au chapitre Ier du présent accord, si le nombre d'heures travaillées pendant les 12 derniers mois est au moins égal à 500 heures.

Cette proposition doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des interventions susvisées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

L'acceptation du salarié devra être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

Cette proposition peut également émaner du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge, dans les 2 mois suivant la réalisation des interventions visées au 1er alinéa du présent article.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra solliciter à tout moment comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions d'accès.

Le refus explicite ou implicite du salarié suite à la proposition de l'employeur ne lui permet pas d'exiger l'accès au contrat de travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la proposition doit déboucher sur un contrat de travail intermittent peinant effet au plus tard dans les 2 mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisé.

II - Éléments du contrat de travail intermittent

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2012

a) Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

b) Les parties conviennent l'existence de temps annexes en complément du temps d'animation permanent dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ ou par semaine quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un maximum de 30 minutes consacrés à la formation et/ ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la restitution de l'information.

Ces temps annexes doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps annexes sont tarifés et rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps annexes intervient après la prise en compte du salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des motifs ne pouvant être restitués à l'employeur en retour de participation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement préalable de l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation coïncident du temps de travail effectif.

Ces temps de formation prévus au contrat de travail est rémunéré au taux habituel normal du salarié, et tout dépassement de l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Article 14 - Mention du contrat de travail intermittent

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner explicitement les caractéristiques :

- la date d'entrée ;
- les fonctions, la qualification et le caractère de l'emploi ;
- le lieu de l'emploi ;
- la durée maximale annuelle de travail ;
- les périodes travaillées ou les activités exercées affectées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des cas prévus par le code du travail ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Article 15 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le taux habituel appliqué au contrat de travail devra être au moins égal au taux habituel de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux habituel du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération mensuelle conventionnelle, à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au quart de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du code du travail.

Article 16 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles consécutives à des congés légaux (ex. : congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prisés en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de prorogation du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se concerter dans les meilleurs délais.

Chapitre III : Dispositions finales

Commission de suivi

Article 17

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Une commission de suivi est créée, composée de deux collègues :

- un collègue salariés composé de deux représentants par département syndicale représentative de salariés au niveau national adhérents ou adhérentes au présent accord.

La participation des représentants salariés aux réunions de la commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel ;

- un collègue employeurs d'un même nombre total de représentants par département patronale adhérente ou adhérente, sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission de suivi a vocation à se réunir deux fois par an et est compétente pour débattre :

- de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à laquelle seront joints l'exposé de litige et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission, assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés désignés par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu conformément les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux commissions de suivi sont supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les partenaires sociaux étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des représentants dans le cadre du suivi de l'accord en dehors des commissions.

Ce budget sera financé par le collège employeurs.

Article 18

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière partielle pour les salariés.

Article 19 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en cinq exemplaires et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, par

la pitare stiaigrne la puls diligente.

Il enerrta en viuuegr le pieremr juor du mios cviil snaiuvt la pabociilutn de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Article - Accord salaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Ernte :

Le sdyciant ntanaiol des cbtaenis de rcoenvermuet de créances et de rmetisgneneens cimacuremox (ANCR) ;

Le snicyadt niotaanl des posrnfenoseils du rurevecnemot (SNPR) ;

La fédération nltoaaine de l'information d'entreprise et de la gotesin de créances (FIGEC) ;

Les sriveecs intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;

Le saicyndt natinoal des cetenrs d'affaires et des ensprierets de ditiialomcoin (SNCAED) ;

Le sndcayit ntinaaol des peattairsres de sveicre d'accueil,

d'animation et de poiortmon (SNPA) ;

Le sdiycnat naianotl des otsaagjuernrs et réalisateurs d'actions peenolitonlmros et clemaeciroms (SORAP),

D'une part, et

La fédération nailnoate de l'encadrement, du cmmeecroe et des secvries CFE-CGC (FNECS) ;

La CTFC ;

D'autre part,

il a été cnoevnu ce qui siut :

Altcire 1er

Les gerlils des rémunérations mnlusleees et alnenlues gnieraats snot fixées sur la bsae d'une durée mlsteenue de taraivl de 151,67 heures.

La vleuar du piont est fixée à 3,03 Euros.

Les inedics de rémunération des qncuutilfoaais setanuivs snot modifiés :

Stuatt Employés

NIEVAU	COECEIFINFT	NEUOVL ICNIDE	AINECN IIDCNE
		de rémunération	de rémunération
	120	401	397
I	130	405	401
	140	408	405
II	150	413	408
	160	423	413
III	170	443	423
	180	463	443

Sauttt Cadres

NAEIVU	CNOEFCIFIET	NVEUOL INCNIE	ACINEN IICNDE
		de rémunération	de rémunération
	280	683	670
III	300	813	798
	330	841	825

Les geilrls des rémunérations mselneleus et aunellnes gaintears snot dnoc modifiées dnas les cinodntois prévues en axenne au présent accord.

Aitrlce 2

Le présent aroccd n'entrera en vuuegir que le prmeier juor du mios snuavt la dtae de pbtocilauin de l'arrêté d'extension au Juoanrl officiel.

Fiat à Paris, le 20 jiuin 2005.

ANXNEE I

Grille des sarlaies mnmia meelnuss cennntleiovos (base 151,67 heures).

Vuaelr du piont : 3,03 Euros

STTAUT	NIEVAU	COEFFICIENT	ICNDIE	SARLIAE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	1 215,03
	I	130	405	1 227,15
		140	408	1 236,24
Employés	II	150	413	1 251,39
		160	423	1 281,69
	III	170	443	1 342,29
		190	463	1 402,89
		200	494	1 496,82
		220	526	1 593,78

Atgnes de		230	543	1 645,29
		240	559	1 693,77
	VI	250	575	1 742,25
		260	596	1 805,88
		280	683	2 069,49
	VII	300	813	2 463,39
		330	841	2 548,23

		360	964	2 920,92
Cdraes	VIII	390	1044	3 163,32
		420	1123	3 402,69
		450	1374	4 163,22
	IX	500	1626	4 926,78
		550	1794	5 435,82

ANEXNE II

Grille des salearis minmia alunnes (base 151,67 heures).

Vluear de point : 3,03 Euros.

STUTAT	NAVIEU	COEFFICIENT	ICINDE	SAAILRE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	14 580,36
	I	130	405	14 725,80
		140	408	14 834,88
Employés		150	413	15 016,68
		160	423	15 380,28
		170	443	16 107,48
		190	463	16 834,68
		200	494	17 961,84
		220	526	19 125,36
Tehcnncieis				
Atnegs de		230	543	19 783,48
		240	559	20 325,24
	VI	250	575	20 907,00
		260	596	21 670,56
		280	670	24 833,88
	VII	300	798	29 560,68
		330	825	30 578,76
		360	964	35 051,04
Creads	VIII	390	1044	37 959,84
		420	1123	40 832,28
		450	1374	49 958,64
	IX	500	1626	59 121,36
		550	1794	65 229,84

**Avenant n 4 du 23 mai 2006 relatif
aux cotisations du régime de**

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le gmrpeeount natoainl de prévoyance (GNP),
Syndicats signataires	Le sncdiyat nitoaanl des cbanetis de rnrverumeceot de créances et de rniegmneteesns cmmeuiarcox (ANCR) ; Le sidnayct nnoitaal des poneslofensris de recrovmeenut (SNPR) ; La fédération nnaaotile de l'information d'entreprise et de la gesoitrn de créances (FIGEC) ; Les sviceers intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le saiydnct naointl des cnteers d'affaires et des etersnpries de diciolmiatn (SNCAED) ; Le siaycndt des psisnnelrfeos des crteens de cttconas (SP2C) ; Le sciaydnt nnoatial des prseeaatitrs de serviecs d'accueil (SNPA) ; Le sidacnyt niantaol des oargenautisrs et réalisateurs d'actions pntlinooeromles et clmeoecirams (SORAP) ; La fédération nontaalie de l'encadrement du ceocmrme et des secrvies CFE-CGC (FNECS) ; La confédération française des tievlrualras chrétiens (CFTC),
Organisations dénonçantes signataires	Le collège prtnaaol de la bhracne des peaattrseris de scivrees dnas le dmainoe du stecuer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FIGEC : ilubemme Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Nnartree ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Benyes ; - le SAORP : 171 bis, aneuve Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, blerovuad Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piasr ; - le SPNR : 4, plcae Louis-Armand, 75012 Pairs ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Pairs ; - le SAHPNYE : 75, rue Parmentier, 75011 Piasr ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrttee du 10 arivl 2014 (BO n°2014-20).

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

L'article 11 " Csitnitooas " de la cenooivtnn de gesotin est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Le présent aavnent prned eefft le 1er jivaner 2006 puor l'ensemble des enspitreres de la branche, étant précisé qu'il srea déposé aux seceivrs du ministère en vue de son extension.

Fiat à Paris, le 23 mai 2006.

Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur

l'animation commerciale

Signataires

Patrons signataires	Syndicat national des professionnels de services d'accueil, d'animation et de loisirs (SNPA) ; Syndicat national des professionnels et réalisateurs d'actions planifiées et collectives (SORAP).
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Sous le contrôle de la commission de suivi, la commission nationale de médiation et d'interprétation et la commission mixte paritaire,

il a été convenu, après délibération par les représentants paritaires et dans le cadre de l'accord du 13 février 2006 portant des dispositions spécifiques à l'animation commerciale, d'une convention déterminante, en particulier, les règles de travail pour la durée des contrats.

Préambule

Le recours au contrat à durée indéterminée régit le principe. Toutefois, dans le cas où il n'est pas possible de recourir à un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou de fonder la conclusion du contrat à durée déterminée sur les cas de recours légaux, le recours aux contrats de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou aux contrats intermittents sera possible, dans le respect de l'accord du 13 février 2006.

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou au contrat de travail intermittent s'effectuera dans le strict respect des dispositions conventionnelles en la matière.

Seuls sont concernés par l'accord du 13 février 2006 les salariés de niveau I et de niveau II.

Article 1er - Cas des salariés embauchés après le 1er mai 2007 *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

En tout état de cause, tout salarié embauché sous contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale doit se voir proposer, dès qu'il réunit les conditions fixées à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006, un contrat de travail intermittent.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Dans l'hypothèse d'une proposition d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, cette proposition sera faite dans les mêmes délais.

En cas de refus de sa part, le salarié continuera à bénéficier des dispositions conventionnelles relatives au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il conviendra toutefois toujours la possibilité de donner la conclusion d'un contrat de travail intermittent, sous réserve bien entendu qu'il réunit toujours, au moment de sa demande, les conditions prévues à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les employeurs s'engagent en tout état de cause à informer les salariés concernés sur les modalités de transmission de leur contrat existant en contrat de travail intermittent.

Pour ce faire, une note d'information (annexe I au contrat de travail) remplacera les dispositions conventionnelles dans l'accord sur l'animation commerciale sera adressée à chaque salarié concerné en même temps que la proposition de conclusion d'un contrat de

travail intermittent faite par l'employeur en application de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Article 2 - Cas des salariés embauchés avant le 1er mai 2007 *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

Le salarié a conclu un contrat de travail intermittent ou assimilé :

Le nombre d'heures de travail s'apprécie en prenant en compte les 12 mois précédant la dernière période précédant le 1er mai 2007, étant précisé que la période la plus favorable pour le salarié sera prise en compte :

? siot le salarié a travaillé plus de 500 heures : son contrat de travail intermittent est donc confirmé et renouvelé de s'exécuter en application des dispositions conventionnelles négociées ;

? siot le salarié a travaillé moins de 500 heures : il lui sera proposé, après consultation de la présente convention, la conclusion de son contrat de travail intermittent en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette proposition sera faite par écrit et le salarié bénéficiera également d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires pour accepter cette proposition, son absence de réponse valant refus définitif de la proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Un document (annexe II au contrat de travail), joint en annexe à la présente convention, fera connaître la conclusion d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent en cours et la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il est rappelé que le salarié pourra bénéficier de nouveau bénéficier d'un contrat de travail intermittent dès lors qu'il remplira les conditions de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les employeurs s'engagent à informer les salariés concernés sur les modalités de transmission de leur contrat existant en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Ne sont pas concernés les salariés par un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, exécutant leur travail de façon non interrompue.

Article 3 - Faisabilité de la rupture d'un commun accord en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

Pour les salariés de niveau I et II, lorsque les conditions de la conclusion du contrat antérieur ne sont pas réunies, et en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture, les parties conviennent de la rupture d'un commun accord de leur relation contractuelle.

En cas de rupture d'un commun accord, le salarié sera régularisé de ses droits en ce qui concerne ses congés payés.

Un solde de tout compte sera remis au salarié à l'issue de la rupture d'un commun accord.

En cas de rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent, il sera versé une indemnité de rupture prenant en compte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue siot au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mission du salarié, siot celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1er mai 2007, la moyenne la plus favorable étant appliquée au salarié.

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 4 - Affectation prioritaire des salariés par secteur géographique

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les employeurs s'engagent à proposer aux salariés, en priorité, des formations complémentaires se déroulant sur leur secteur géographique.

Par secteur géographique il conviendra d'entendre toute action intervenue dans un rayon de 50 kilomètres autour du domicile de l'animateur (100 kilomètres aller-retour).

Article 5 - Égalité de traitement

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les employeurs s'engagent à traiter de manière totalement égalitaire les salariés, femmes et hommes, quelle que soit la nature de ou des conditions de travail les liant avec eux.

Article 6 - Information-consultation du CE

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les employeurs conviennent en ce qui concerne les procédures de consultation, d'une part, à l'information et, d'autre part, à la consultation préalable du comité d'entreprise pour les entreprises qui en sont dotées.

À défaut d'institutions représentatives, le salarié sera informé qu'il est prévu une faculté d'être assisté soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur de la même façon qu'en matière de licenciement, de telle sorte que les modalités prévues par la présente convention soient respectées.

Article 7 - Dépôt. □ Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La présente convention a pour objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, d'une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

La partie la plus diligente déposera également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La présente convention entrera en vigueur, rétroactivement, à compter du 1er mai 2007.

Il est précisé de déroger aux dispositions susvisées dans un sens favorable aux salariés.

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Rupture d'un commun accord

Entre les soussignés :
La société prise en la personne de son représentant qualifié

D'une part,

Et :
M. Mme

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Il a été préalablement remis à M. (Mme)..... un exemplaire de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006.

Article 2

M. (Mme) est entré(e) au service de la société par contrat de travail intermittent à temps partiel du, au dernier état en qualité de

En application des dispositions de l'article 2 de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 conclu le, il a été proposé à M. (Mme), par courrier en date du, de conclure un contrat à durée déterminée d'animation commerciale, dit CIDD, en application des dispositions de l'accord de branche étendu en date du 13 février 2006.

M. (Mme) a été averti(e) qu'il (elle) disposait, en tout état de cause, d'un délai minimal de 7 jours calendaires pour faire part de sa réponse.

Au terme de ce délai, M. (Mme) a expressément accepté la proposition qui lui a été faite.

Dès lors, en application des dispositions de l'article 1134 du code civil, et après que M. (Mme) a pris connaissance des dispositions de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 qui lui a été préalablement remise, le présent document formalise la rupture d'un commun accord, en dehors de tout litige, entre le (la) salarié(e) et l'employeur du contrat intermittent en cours.

C'est dans ce cadre que les parties se sont donc rapprochées et, au terme d'une négociation, ont décidé de se séparer selon les modalités suivantes.

Article 3

Date de la rupture

Le contrat de travail intermittent de M. (Mme) sera rompu le, sans effet de préavis, et le (la) salarié(e) reconnaît ne pouvoir prétendre à aucune indemnité compensatoire de ce préavis non exécuté de son fait.

Article 4

Indemnité de rupture

En application des dispositions de la convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006, il sera versé à M. (Mme) une indemnité de rupture en compensation de l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue soit au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mise du (de la) salarié(e), soit celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1er mai 2007, la méthode la plus favorable étant appliquée au (à la) salarié(e).

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par les dispositions de l'article 3.1 de l'avenant cadre pour le personnel cadre, et de l'article 19.2 pour les non-cadres, de la convention collective des enseignants de scolarité dans le secteur tertiaire.

Article 5

Si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel

M. (Mme) est informé(e) qu'il (elle) a la faculté d'être assisté(e) soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur inscrit sur une liste préfectorale qui peut être consultée :

? soit à l'inspection du travail (indiquer l'adresse de l'inspection du travail dont relève l'établissement) ;

? soit à la mairie (indiquer l'adresse).

Fait à, le, en autant d'exemplaires que de parties.

La direction (signature)

Le (la) salarié(e) (signature)

Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge

Signataires	
Patrons signataires	Le sccdaynit des prnofloissenes des cenetrs de cctaont (SP2C),
Syndicats signataires	La F3C-CFDT ; La FCENS CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Les modalités de prise en charge ci-après énoncées sont expressément circonscrites aux seules réunions préparatoires aux commissions dédiées aux certains d'appels non intégrés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Il est expressément convenu qu'il n'y aura de prise en charge du temps de préparation que dans la limite de 4 heures, et à raison de 2 salariés par otangsoiain syndicale.

Avenant n 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Cette prise en charge sera faite par les entreprises représentatives du secteur et inscrites dans le cahier d'application des négociations sur les certains d'appels non intégrés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Le présent accord constitue un tout insubdivisible avec l'accord d'engagement des négociations conclu le 18 mars 2008.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Dans le cadre des négociations en cours, spécifiques au secteur d'activité des certains d'appels non intégrés, les partenaires sociaux s'entendent sur des modalités particulières de prise en charge du temps de préparation consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés dans le cadre des réunions préparatoires.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions de l'article 2 de la convention collective des prestataires de services, relatives aux frais de repas et de déplacement, sont également applicables.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le syndicat noiaintl des ceabtins de rurvevmoenet de créance et de rnrseietegnmens cimeomrucax (ANCR) ;</p> <p>Le sdynicat nonaaitl des prnsnoesfiloes du rcoemrneevut (SNPR) ;</p> <p>La fédération noinaatle de l'information d'entreprise et de la gtsioen de créance (FIGEC) ;</p> <p>Les sirceevs intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ;</p> <p>Le sdyanict nataionl des pnoilsserfones de l'hébergement (SYNAPHE) ;</p> <p>Le sdanyict des ploiseornrefss des certnes de ctnoact (SP2C) ;</p> <p>Le sayincdt naaotnil des paeitatrers de secivrs d'accueil (SNPA) ;</p> <p>Le synacidt ntiaaonl des orgsruteaanis et réalisateurs d'actions pnoleleomoirnts et ccmamrleeois (SORAP),</p>
Syndicats signataires	<p>La CSFV-CFTC ;</p> <p>La CGT-FO,</p>
Organisations adhérentes signataires	<p>Fédération communication, conseil, cturule CFDT, 47-49, auenve Simon-Bolivar, 75950 Piaris , par ltrtee du 11 jiun 2008 (BO n°2008-25)</p> <p>La CFE-CGC FNECS, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, par lterte du 6 mai 2008 (BO n°2008-26)</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège paanortl de la bhcnrae des petirrsteeas de siecvres dnas le dmoniae du seuteocr tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Piaris ; - la FEGIC : iumblmee Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Naretnre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bneyes ; - le SOARP : 171 bis, auenve Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, belrouavd Pereire, 75017 Pairs ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piaris ; - le SPNR : 4, pacle Louis-Armand, 75012 Pairs ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - le SHAPYNE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrtete du 10 arvil 2014 (BO n°2014-20).

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 3. 2 « Définition et bénéficiaires des girteaans » de

l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

« En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Personnel non cadre :

- ? 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès tuote cause ;
- ? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Personnel cadre :

- ? 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès tuote cause, limité à TA ;
- ? 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès tuote cause, au-delà de la TA ;
- ? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;
- ? 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Les clauses relatives à l'application de la grille de salaire (toute cause et accidentel), s'appliquent à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal. »

Les dispositions de l'article 3. 3. 2 susmentionné demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 4. 2 est désormais libellé de la façon suivante :

« 3. 4. 2. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui les a acquittés pour l'ensemble du montant réel, limité toutefois à 2 mois de salaire de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 5 est désormais libellé de la façon suivante :

« 3. 5. Rente éducation.

3. 5. 1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3. 5. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IP A3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant décédé à charge une rente viagère dont le montant est fixé à :

- ? 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 16 ans ;
- ? 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si titulaire d'étude). »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

« 3. 6. Rente de conjoint.

3. 6. 1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3. 6. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Il est créé à la suite de l'article 3. 6. 2 de l'accord de prévoyance un nouvel article 3. 7 intitulé « Rente de survie handicapé » rédigé comme suit :

« 3. 7. 1. Personne concernée.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté.

3. 7. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à cet enfant, quel que soit son âge, une rente de survie viagère.

Le montant de la rente, fixé à 500 € mensuels, n'entre pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Notion de handicap.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et / ou mentale qui l'empêche de se livrer, dans des conditions normales de

rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquies une inrnttiocn ou une footarmn pssnfrenollieoe d'un nveaiu normal, tel que défini par l'article 199 steieps (2°) du cdoe général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité auslobe et définitive aibalsilmse au décès du participant. »

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent avenant prendra effet le 1er juin 2008 pour l'ensemble

Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

En vigueur en date du 6 mai 2008

Paris, le 6 mai 2008.

La CFE-CGC FNECS, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, à la direction générale du travail, bureau RT2, setiocn dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Adhésion par lettre du 11 juin 2008 de la CFDT à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

En vigueur en date du 11 juin 2008

Paris, le 11 juin 2008.

La fédération communication, conseil, clutruue CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction

Avis interprétatif n 16 du 29 avril 2008 relatif à l'article 2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SAROP ; SP2C.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

Accord du 28 mai 2009 1 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	ACNR ; FEGIC ; SSIT ; SPNR ; SPNA ; SOARP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CFTC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

des entreprises de la branche.
Pour le reste, les dispositions telles qu'aujourd'hui demeurent inchangées.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Madame, Monsieur,
Par courriers recommandés en date du 6 mai 2008, nous avons notifié aux signataires de l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire l'adhésion totale et sans réserve de la CFE-CGC FNECS audit avenant.

En application des dispositions des articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail (recodifiés L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail), nous procédons, par la présente, au dépôt de votre adhésion auprès de vos services.

Nous vous informons, par ailleurs, avoir procédé à ce même dépôt par voie électronique à l'adresse suivante : depot.acrcod@travail.gouv.fr

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

générale du travail, bureau RT2, scotien dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën.

Madame, Monsieur,
Nous avons l'honneur de vous notifier, par la présente, l'adhésion totale et sans réserve du syndicat de la CFDT F3C à l'avenant de l'accord en date du 13 août 1999 de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire signé le 1er avril 2008.

Nous vous informons, par ailleurs, avoir notifié votre adhésion à l'ensemble des organisations sirtniaeags de cet accord.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2008

L'article 2 de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire ne vise à imposer une obligation de maintien de salaire que pour les salariés participants aux comités sociaux et dans l'hypothèse où les salariés seraient empêchés de réaliser leur travail du fait de votre participation.

Cette participation s'entend en escilvxumet du temps effectif passé en réunion de négociation.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises naeevlt de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services du secteur tertiaire.

Article 2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les signataires du présent accord réaffirment que de façon générale les entreprises doivent respecter les dispositions issues de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relatives aux discriminations directes ou indirectes.

Ainsi l'exercice d'un emploi ou d'une activité peielofsolrnsne dans la branche des prestataires n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises velniloet à ce que la rédaction des offres d'emplois ietnns et enextrs s'ot non sexuée et présente une formulation obitcveje et non discriminante.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le paiement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du salarié.

Article 3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises se doivent d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises s'engageront à mettre en œuvre des moyens pour attirer davantage les femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Afin de favoriser la prise de conscience collective des outils de la mixité et de l'égalité, il convient de promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, notamment dans les outils de communication interne que dans la communication externe.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 3221-1 et L. 3223-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une pleine mixité.

Les comités d'entreprise organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux hommes et aux femmes dans des conditions et s'inscrivent dans la politique générale de non-discrimination à l'embauche.

Les entreprises veillent à ce que la grille utilisée en matière de définition de postes, de fonctions, des titres d'accueil ou du règlement intérieur et des offres d'emploi à proposer en interne et en externe ne soit pas discriminatoire et ne véhicule pas de stéréotypes, notamment liés au sexe.

Les entreprises veillent à ce que les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, assurent un traitement équitable entre les hommes et les femmes. À ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les entreprises s'engagent à relayer les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune inégalité ne soit créée et nécessaire avec le poste proposé ou les autres postes proposés requises ne peuvent être demandées au candidat.

Les entreprises doivent présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration afin de favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et statistiques concernent les recrutements pour l'objet d'études dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

Article 3.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises de la branche veillent à proposer des conditions de formation équilibrées entre les hommes et les femmes. Chaque année l'OPCA réalise un rapport des évolutions en la matière à la CPNEFP.

Article 3.2 - Processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises doivent adopter des processus de recrutement neutres en matière de genre, sous réserve des objectifs de mixité de certains métiers. Chaque année dans le rapport sur la diversité

comparée des hommes et des femmes, et, une fois par an sur demande au comité d'entreprise, l'entreprise présentera les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elle s'efforcera à cette occasion de promouvoir l'usage des procédures de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises encourageront notamment elles-mêmes à évoluer ce vivier.

Article 4 - Rémunération à l'embauche
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence équivalentes et expérience comparable, les hommes et les femmes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Égalité hommes, femmes ».

Article 5 - Révisions de salaire
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Il convient notamment de ne pas perdre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour l'homme ou pour une agnante de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de rémunération des entreprises. L'équité salariale sera un élément de l'évaluation des compétences des salariés hiérarchiques.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires en espèces ou en nature, payés par l'employeur au salarié (1).

À cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la grille régit les éléments statutaires représentatifs pour des grandes catégories qu'elles ont définies en accord avec les partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la moyenne des augmentations individuelles des hommes est équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des femmes au sein des grandes catégories professionnelles.

Afin de réduire les écarts qui existent dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les entreprises du présent accord s'efforcent de réduire les inégalités financières que peuvent avoir les congés de maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviennent que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations collectives, l'appréciation des salariés doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée (2).

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part d'effectifs de femmes, une attention particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salariés, en vertu de l'article L. 3221-3 du code du travail, pendant le congé de maternité ne peut être majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie

pinnleossrloefe ou, à défaut, de la mnneoye des agatutnoimens ieuivleidnls dnas l'entreprise (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

Article 6 - Évolutions de carrière
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les possibilités de mobilité, qui snot peut-être mnois cnalielocbis aevc cetrnais impératifs flaauiimix gérés par les femmes, snot des futraecs ponauvt rneitalr les évolutions de carrière des fmemes par ropaprt aux hommes.

Il atnepaript à chuaqe etnsirpree de définir ses obitjecfs de poesirgossrn et les doiitpssions prmntateet d'encourager les crnaaudetids féminines aux pteoss de magmnaeet et à responsabilités.

Afin de fiasrevor l'accession des feemms à des peosts de mnmegneaat et à responsabilités, les esnprrerites snot encouragées à mrtete en pcale un suivi individualisé des heomms et des fmmees dnoiapsst d'un ptoeietnl luer ptamternet d'accéder à ces responsabilités. Les eitrsepnrs s'assureront los des persucoss d'évaluation et des dnuocississ sur l'évolution pfsroesoelninle de la msie en ouvere de panls de développement prsnenoel renforçant cet objectif.

Les eresritneps vonilelert à ce que le nbmore d'hommes et de femems bénéficiant d'une pooromitm siot pinotoponrrrel aux effectifs. Les meresus nécessaires puor aessurr ctete dipioosstin prrouort fiare l'objtet d'un arcoed d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la satioitun comparée des hmmeos et des femmes.

L'exercice d'une activité à tepms paeirtl ne s'oppose pas à la ptomoroin à un ptose à responsabilités.

Ainsi, ttoue ptorioopsn d'exercice d'un poste d'encadrement dnas le carde d'un temps réduit diot être frvlebnmeaoot examiné.

Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée srea adressée au salarié par ltete recommandée ou rmesie en mian pporre cnorte décharge suos un délai de 1 mois.

Chaque année, en NAO, l'entreprise présentera l'état des pinsotoipros reçues, acceptées ou refusées aevc les mtofis correspondants.

Article 7 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les espernerits vlirenleot à ce que tteuos les foarotmins dispensées au trtie du paln de foaoimrtn seonit accessibles, en ficnoton des bionses validés par luer responsable, à l'ensemble du pnsnoreel mlasucin et féminin.

Ainsi les atoincs de formation, tnat puor le développement pneonfsisorel de chucan que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, dioenvt bénéficiat aussi bein aux hmmeos qu'aux femmes, qu'ils sinoet salariés à tpms pilen ou à temps partiel.

Les eietsrrneps pretnoort une atinttoen particulière à metininar et développer, par la formation, les cniotdois d'une bnone pncvlaoelye ptemtneart l'accès des fmeems au puls gnrad nbrome de postes, nmmtatonet dnas les fonintocs évolutives et les petoss à responsabilités.

Afin de fetiiaclr la rpserie du tirvaal après une aebnsce puor congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, les eenirtseps snot invitées à développer la partiueq des etinrteens ou la msie en oeurve de périodes de professionnalisation.

À l'issue d'un congé paernatl ou d'un congé maternité d'une durée au monis égale à 6 mois, elles peevnut fareovsir une réactualisation des cosnnaaesins par une coture période de formation.

Les périodes de sisusnpeon du cnratot de tavrrial puor maladie, congé de maternité, congé d'adoption et adcnecit du trvaial ne doevnt pas pretor préjudice au salarié dnas l'acquisition de ses doitrts au DIF : elles snot preiss en cmotpe puor le clual de

l'ancienneté au tirte du DIF (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rpecest des dnpsioiotiss de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, les périodes d'absence du salarié puor congé de présence parentale, de sutioen faimail ou puor un congé panretal d'éducation devnat être pirs en cmotpe puor le cuclal des dotris ortuevs au ttrie du DIF (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).*

Article 7.1 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les epsrtenires deornvt pvrouimoor des aitnocs de fimonators qanlieftuais et/ou diplômantes à dstinaeoitn des femmes qui occnpeut en puls gdarne prirotpoon les ptoess les mnios qualifiés et les mnois rémunérés, dnas le crade de l'article L. 1142-4 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Formation des recruteurs
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les enisretreps veenilorlt à feormr lures équipes au rctermuneet dnas la diversité. La CNFPEP proua décider une pisre en cgarhe piorritaaie de ces formations.

Article 8 - Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés comme du tpems de triaavl eectffif noamntmet puor :

- ? la détermination des dtiros liés à l'ancienneté ;
- ? la répartition de l'intéressement et de la prpitiaotaicn ;
- ? le cuacl des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) puor congé maternité, d'adoption, de présence plrnaaete ou puor un congé prtneaal d'éducation est intégralement pisre en cptmoe puor le cucall des dtiros orveuts au trtie du DIF (1).

Conformément à l'article 27 de la cvninoeotn cellvcoite nationale, les ernipeesrts gnitrarnoat aux salarié(e)s de ruoter de congé de maternité ou d'adoption luer doit à congé payé annuel.

Les eiteerspnrs pdeonrrt des egemtnagens puor que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence ptlneaare et/ou le congé pranaetl d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s. Eells gritonrnaat aux salarié(e)s de ruoter de congé de maternité ou d'adoption luer doit à congé payé annuel.

Pour ce faire, les epretnirses dvrnoet mttree en place puor cqhaue salarié(e) concerné(e) par un congé de maternité, d'adoption, de présence pleanrtae et congé prnaaetl d'éducation un etineretn aevc son rnoalesbspe ou sa drtiocien des rceueross haimneus aavnt son départ en congé ou à son rtouer de congé.

Lors de cet entretien, le salarié arua également la possibilité d'évoquer ses sioauths en temres d'évolution pfonnriloseelse et il proua en résulter, si nécessaire, une formation.

De plus, dnas le cas d'une acnbsee égale ou supérieure à 2 ans, le salarié qui en frea la ddnaeme bénéficiera de pelin de doirt d'un bialn de compétences. Dnas ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité de prsie en cgrhae par l'OPCA et à l'issue de celle-ci, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les esreetirnpes snot encouragées à maintenir, padnent la période de congé de maternité, d'adoption, de présence plaearne et/ou de congé patarenl d'éducation, la dfiouisfn des ionmarftions générales éventuellement tamesirnss aux salariés rilaaetvs à la vie de l'entreprise, sloen un mdoe de cutoicmnoamin préalablement défini ertne les praties en présence aifn de maiaentnr un lein social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, conformément de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engageront à faciliter les congés de la période d'absence pour maternité ou d'absence sur les congés de maternité de salaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence du salarié pour congé de soutien familial doivent être prises en compte pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces documents auprès de l'OPNC.*

Article 9 - Intéressement et distribution d'actions *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les entreprises visées ci-dessus doivent en conformité avec les dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces documents auprès de l'OPNC.

Article 10 - Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les entreprises doivent en conformité avec les dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces documents auprès de l'OPNC.

Les entreprises doivent en conformité avec les dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces documents auprès de l'OPNC.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les possibilités présentées par le salarié de modifier son organisation du temps de travail, de choisir le poste de travail, et de répondre aux besoins en matière de formation, de développement professionnel, de mobilité géographique, de flexibilité horaire, et de responsabilité exercées, et de favoriser l'unité ou du poste auquel est rattaché le salarié.

Des représentants élus du personnel doivent être organisés entre les salariés qui souhaitent opter pour un poste de travail et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordé.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés à temps plein.

Les acteurs de la négociation collective pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Article 10.1 *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

10.1.1. Aménagement des horaires de travail

Chaque salarié soumis aux horaires de travail et ayant un an de service de 3 ans aura la possibilité de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

La demande d'aménagement, si elle est acceptée, sera organisée en concertation avec sa hiérarchie, de façon à être compatible avec les impératifs de service.

En tout état de cause, chaque salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevoir une réponse

positive d'acceptation ou de refus motivé dans le délai suivant sa demande.

10.1.2. Congés pour enfant(s) malade(s)

Il sera accordé à tout parent sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence d'un enfant malade auprès de ou des enfants, des congés pour enfant(s) malade(s) pouvant être fractionnés dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

Le congé pour enfant(s) malade(s) n'interviendra qu'à partir du 4^e jour d'absence.

En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du versement de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants.

Pour les conjoints collaborateurs dans la même entreprise, les deux pourront bénéficier sans cumul de ces congés pour enfant(s) malade(s) dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

Article 10.2 *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Mesures favorables enceintes

10.2.1. Dans la mesure où la femme est favorisée, il a été décidé d'octroyer aux femmes enceintes, à partir du cinquième mois, un congé de 3 jours.

Ce congé de 3 jours est considéré comme du travail effectif et rémunéré en tant que tel.

Ce congé de 3 jours pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être soit en heures en prélevant sur les jours dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

Bien naturellement, ce capital jours ne saurait s'ajouter aux congés prévus par des accords d'entreprise.

10.2.2. Mesures favorables aux travailleuses

Si son état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse médicalement constatée peut demander son affectation à un autre poste pendant sa période de grossesse.

Ce poste lui garantit un maintien de la rémunération. Il doit anuler que le poste proposé à sa qualification et être compatible avec l'emploi qu'elle occupait précédemment.

Dans la mesure où ce congé d'affectation s'accompagne d'un maintien de lieu de travail, ce congé est subordonné à l'accord de la salariée.

Article 11 - Élections professionnelles *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les représentants élus représentant l'ensemble des salariés à une égalité d'accès des hommes et des femmes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient elle aussi aux différents niveaux d'accès et d'un accès partagé des responsabilités.

Article 12 - Analyse annuelle de la situation comparée des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Dans les entreprises concernées, les négociations collectives sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les hommes et les femmes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux représentants sociaux, qui doit le faire.

Les parties signataires invitent les autres de la négociation collective au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles préalablement à une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les autres de la négociation collective dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des hommes et des femmes.

À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion

? la répartition des candidatures d'hommes et de femmes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
? la répartition en pourcentage des candidatures des hommes-femmes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage des hommes-femmes d'embauches réalisées sur la même période ;
? la comparaison entre la répartition en pourcentage hommes-femmes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage hommes-femmes des diplômés des écoles recrutés par l'entreprise ;
? la répartition des promotions en pourcentage hommes-femmes accordées par catégorie et en fonction des salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :
? la répartition hommes-femmes par grande structure d'activité de l'entreprise ;
? l'ancienneté moyenne par fonction et par sexe ;
? la répartition du nombre d'hommes et de femmes par tranche d'ancienneté et par période et fonctionnel ;
? la répartition en pourcentage hommes-femmes en termes de postes professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :
? la comparaison des salaires moyens toutes primes comprises des hommes et des femmes à l'échelle égale par grande structure d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
? la répartition des écarts de salaires en pourcentage hommes-femmes accordés par catégorie et en fonction des salariés à temps partiel ;
? le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

? les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes-femmes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail

? la répartition en pourcentage hommes-femmes des congés payés ;
? le suivi de la répartition en pourcentage hommes-femmes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article 12.1 - Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :
? répartition par catégorie professionnelle selon les différents secteurs de travail ;
? pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :
? répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
? répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

? répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : temps épargné-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les entrées et les départs

Données chiffrées par sexe :
? répartition des entrées par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
? répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de carrière à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :
? répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grades de classification au sein des entreprises collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :
? répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
? nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sein des grades de classification ou des filières/métiers :

? éventail des rémunérations ;
? rémunération moyenne mensuelle ;
? nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sexe :

? répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation ;
? répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en entreprise ;
? nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

? répartition par secteur de travail selon :
? l'exposition à des risques professionnels ;
? la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments suivants intégrera si possible les caractéristiques de la branche pour avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise.

Article 12.2 - Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions visées aux articles 12 et 12.1 du présent accord, en ce qui concerne les catégories professionnelles, les entreprises peuvent redéfinir par voie d'accord d'entreprise les catégories professionnelles.

À défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par la grille de classification de la convention collective.

Article 13 - Études et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir au sein de l'observatoire sectoriel des métiers et des compétences de la branche la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'observatoire des métiers des critères de mesure de l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et d'accès à la formation professionnelle et de coopération des qualifications professionnelles.

Dans les grands secteurs en particulier, une démarche d'obtention du label Égalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise.

Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-7 à D. 1143-19 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle et de coopération des qualifications professionnelles sur les procédures d'information.

Article 13.1

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Toutes les études conduites par la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent présenter une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 13.2 - Étude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude tous les 3 ans.

Article 14 - Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale hommes-femmes au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Afin de prendre en compte tout les dispositifs de l'article L. 2241-9 du code du travail par anticipation, pour anticiper l'égalité salariale d'ici au 31 décembre 2010, que la spécificité des métiers de la branche et la diversité de la taille des entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des dispositifs particuliers favorables, s'engagent à mettre en place, à compter de la signature du présent accord, les dispositions suivantes.

Article 14.1 - Part réservée à la réduction des écarts de salaires
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises procéderont à un état des lieux de la situation salariale mise en place, et ce sur la base de critères de catégorie, d'ancienneté et de compétences. Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, après négociation, le cas échéant, avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations affecté à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes afin d'aboutir

au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même catégorie, à ancienneté et compétences équivalentes.

Article 14.2 - Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le ou la salariée bénéficie d'une augmentation annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise pour la même catégorie et ancienneté. Le ou la salariée bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales auxquelles s'ajoutent les mêmes principes.

Article 14.3 - Congé de parentalité
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption et au regard de l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux hommes et aux femmes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, et pour les seuls salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le niveau du salaire brut des intéressés est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 15 - Dispositif de suivi de mise en oeuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les articles de la négociation collective prévoient de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes-femmes dans les enquêtes diligentées par l'observatoire des métiers (monographies métiers et enquêtes socio-démographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou secteurs pour lesquels il s'agit d'identifier ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Article 16 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

La commission de suivi est composée de la branche ainsi qu'une commission de suivi composée des représentants du collège salariés et d'un même nombre de représentants par organisation patronale signataire, sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale. La présidence des représentants salariés à cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

La commission de suivi est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat. Celui-ci est assuré par les organisations patronales.

La commission de suivi peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. Elle a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre de :
? tout problème du présent accord, de ses annexes, avenants ;
? tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou avenants ou figurant dans un autre accord ne disposant pas d'une commission de suivi et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière : salariale, de formation, de conditions de travail ou de tout élément relatif au contrat de travail et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles soient l'objet d'acceptation ou non.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des salariés et un représentant des organisations patronales désigné par leur collège respectif.

les modalités définies au règlement intérieur.

La cismoismn se réunit dnas un délai de 15 juors ouvrés à cmopetr de la présentation de la requête et se pnncoore dnas un délai de 15 jours ouvrés à praitr de sa première réunion.

La ciimmsoson émet un aivs à la majorité de ses merembs présents après avoir eedntnu cmitoearictdnroet les parties.

Les aivs signés par les merbmbs de la ciossmmoin snot publiés en axenne de l'accord.

Les fails liés au fneiomnttoenct des cnsmmooiiss de suivi sronet supportés par le collège employeurs.

Article 17 - Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Conditions de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Le présent acrcod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il est stcsplibuee d'être modifié, par avenant, nnemmttoat en cas d'évolution des dinipoitoss législatives, réglementaires ou cvnitleelononens qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de pursulies de ces dispositions.

Les arccods d'entreprise ou d'établissement cnulcos aevc des délégués suciadynx puevent prévoir des doinstispois complémentaires de cleles du présent accord, spécifiques à luer satuition particulière et cauononrct à prooimuvor l'égalité pofleilrssnoee entre les hmooes et les fmemes au sien de l'entreprise.

Le présent aorccd erentra en vugeuir à cmtoper du juor de sa signature.

Le présent accrod srea déposé par la ptirae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les pitraes cnnneoveint de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les piertas strienaiags cvnvnnoeniet d'examiner le bailn des mresues pisres en matière d'égalité pnsfienrlloose au sien de la brnache et les siteus qu'il craeivnindot éventuellement d'y apporter. Cet eaxmen arua leiu 3 ans après la dtae de prise d'effet du présent arcocd et s'appuiera ntameomnt sur les balins et rcmmoaatoindes des truavax effectués dnas la branche, natmnoemt dnas le cdare de l'observatoire des métiers.

Le présent accrod puet être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des siegarnitas elomyeprus ou salariés du présent accrod après un préavis mianmil de 6 mois.

Sous piene de nullité, ce préavis drvea être donné à tueots les oaaistnonrgis sngiriaaets du présent aorccd par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation pellitrae ou talote du présent arcocd n'emporte pas dénonciation de la coovntien cilocltvee nationale.

La pirate qui dénoncera l'accord devra aencmpaogcr sa ntiootcifain d'un neavvou peorjt aifn que les négociations pnusset ceomcnemr snas retard.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Accord étendu à l'exclusion de l'activité de tcaoirutdn visée au paaprrhage 4 de l'article 1er des disotnpiisos cmnoumes de la cnootnvien cvtllloeie (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

La diversité et l'égalité persllneionsofe entre les heomms et les fmeems cisetuonntt des focres puor l'entreprise, sa coacsrine et son dmsamyie social. Combinées, eells petetmnret de mibesiolr les tnalets et les compétences cbtrauiount à la pmrfeconare de l'entreprise, aaottsribcn fatie de teutos aruets considérations poavnnt être liées, notamment, au sxee de la personne.

Le thème de l'égalité hommes-femmes tuovre une résonance

particulière dnas nrtoe banhcre ftmreont jnuuee et féminisée.

Les praeenitars ont puor otbcejif d'améliorer les possibilités de rééquilibrage hommes-femmes au niaevu du recmnreteut dnas les métiers de la branche, d'équilibrer la pprotoroin d'hommes et de fmemes affectés à des pteoss de responsabilité et d'améliorer luer évolution et luer rémunération en cas d'écart injustifié.

Dans le pmgneooelrnt de la loi du 9 mai 2001 rlaitvee à l'égalité plesnoerifnlose entre les hmooes et les femmes, de l'accord ieeieosnprntfosrl du 1er mras 2004 relatif à la mixité et à l'égalité plnienossolerfe ertne les hmemos et les fmemes et de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 ravtilée à l'égalité silalaare entre les hmemos et les feemms vinsat à smirppeur les écarts de rémunération entre les hmeoms et les femems avnat le 31 décembre 2010, les oinatsoirgnas poalterans et les onnsrgaitioas représentatives au naiveu noiaatnl des salariés de la bnharce ont engagé des négociations.

Les finalités sont, d'une part, de tnier cmotpe des nevleuols dnpisooiists fnvosariat l'ouverture de négociations au nevai des errtnesieps des différents scurtees de la bnchrhae et, d'autre part, de définir les cndtnoiois piqueats de msie en oeuvre au sien de ccunhae d'elles.

Les ptirae siaitangers casnntoett tiors ptions de vlginiae particulière puor créer les cdioionnts d'une poqltuiie silaoce gniaaatsrnt l'égalité plfleoionesrsne entre les hmooes et les fmemes dnas les secertus et eeertprsin où la problématique se présente :

? le recrutement, où il fuat vlelier à spmeriupr la dicrinstaimoin ertne les hmooes et les fmemes à l'embauche et à pusrvuore une puqtlloie vlotrontaise de proomoitn de nos métiers et des filières d'enseignement qui y coniedsunt auprès des juenes dès les premières clseass du collège ;

? la rémunération, où il fuat supepmirr les différences de tetenrmiat entre hmooes et feemms à travail, compétences égales, et ntmnemaot à l'issue des périodes de maternité ;

? l'évolution pnollfiesronse et la gositen des carrières, où il fuat mrttee en pacle au sien des epeirrnests les dosnpiioistis appropriées aifn d'assurer aux hmooes et aux fmemes les mêmes opportunités de développement de carrière, en apnarotpt les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les esiertnrpes dnievot veeillr nmontaemt à ce que les asnecebs puor maternité, paternité et congé praaetnl ne piunesst aivor ancuue conséquence sur l'évolution prfenoleinolsse des salariés.

Enfin, ces pesrsocus pevunet imiqlpeur éventuellement des dcsitnoiarנים et cotinutsr des finres à l'égalité professionnelle. Une atteniton particulière srea portée par les dnroiiects des entreprises, les mgranaeus et les diinocrtes des rescueoss hemunias en tremes d'information, de prévention et de contrôle, lqrsuoe des aetidutts répréhensibles sneaiert avérées, conformément aux ditonisosips législatives et réglementaires en vigueur.

En aalcpioiptn de l'article L. 1142-1 du cdoe du travail, les prteias seatngirais réaffirment que nul ne puet pdrnere en considération le gnree miluscan ou féminin des salariés ou la grossesse, nmtnomaet en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pomroiton peloielrsnosfne ou de mutation.

De plus, cmmoe précisé dnas l'article L. 1142-4 du cdoe du travail, des mserues teorimreaps puneevt être persis au suel bénéfice des femmes, vainst à rétablir l'égalité entre les hemmos et les femmes.

Plus globalement, les eeresnitrrps venrliolet à développer une cuulrte pnneart en cmtpoe la diversité et à snelliessiebr les mngarueas aux pipcenris et ptraueiqs de non-discrimination lros du rcerenutmet plus à tuotes les étapes de la gtiseon des carrières ou dnas le cardre de la fitoomran professionnelle.

La volonté des sirtgaaieis est dnoc de psoroep des meruses de nature à privilégier, développer et gtiaranr les pirncieps de diversité et d'égalité des chances, vlarues enlsitleeess de la banrche acpelabpils à l'embauche et tuot au lnog de la carrière des salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages ivilenddduis acuiqs aavnt la dtae de son

entrée en vguieur ni aiovrr puor effet de mtrtee en csauw les avatngaes puls flrovaeabs résultant des aorcdcs cllefitcos ou cioenntovns clcetoewis ccounls à un arute niveau.

Avis interprétatif n 20 du 16 juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	SHYNPAE ; SIST.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FNCES CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

Article unique

L'activité de ceetrrns d'appels non intégrés, activité de l'entreprise SOCAM-ARVATO, enrte dnas le chmap d'application de la ctonevniion cvictlloee nialonate des pseatretrias de sreevcis du setecur tertiaire, par anenvat du 20 jiun 2002, étendu par arrêté ministériel le 21 julelit 2003.

La règle du pasgsae du cciffeieont 280 au coenfcfeit 300 après 1 an de traavil eifetcff a été négociée dnas le crdae des perirems accordcs de bahrnce en matière de saarile et firuge à l'annexe VII, paraargphe 2, de la citeovnnon ccolvliete nnaloiate des piatearsrs de serevcis du seeuctr tertiaire.

Le prpahrgaae 2 de l'annexe VII de la présente cnvtonioen cclteiove dosispe :
« Puor les cadres, le sueil d'accès à 280 ne puet être mnatneiu que puor une durée milaxame de 1 an de tivraal effectif. »

Le ciienfocfet 290, ccoieiefnt intermédiaire prévu par l'accord d'entreprise SOCAM-ARVATO du 12 jelluit 2001, n'est pas rpiers par la covtenoin ctileolcve naioltane des peraiseartts de siecrvs du steceur tertiaire.

Pour les cadres, le paagsse du cfinoecept 280 au coefincefit 300 se fiat directement.

L'annexe VII de la cnoveniton ciotcellve nlnitaoae des pasrrtieats de svrciees a, en puls des ditisnpiooss sus-évoquées, établi les grllies de saearils et les grllies de selarais complémentaires allecipabps aux erespiretns etnrant dnas le champ d'application de la présente convention.

La cmiiisoomsn nntoailae de ciioialtoncn et d'interprétation rplapele que, à cteompr de 2001, un gnard nrbone d'accords en matière de srliaae ont été cuocnls et étendus, snas tiufteots rtteemre en cuase les dpothioisss susmentionnées.

En effet, si dnas ces aorcdcs les glrlies de rémunération et les grliles complémentaires de rémunération ont été modifiées, acnuue dsisootipin cnorirate n'est veune mfdieoir ou abogrer les dsiiioitpsns du paagrahp 2 de l'annexe VII.

Les mebmres de la cmioisssmin rppneallt également que, dnas l'esprit de la présente commission, les disisiooptns sus-évoquées n'ont jaamis été reemiss dnas l'esprit de la présente convention.

Les meebrms de la csiosimomn fnot à cet eefft référence à l'avis interprétatif n° 18 du 6 avril 2009, aux tremes dequul ils ont émis l'avis svinuat :

« Les cderas dnnt le concieiefft est égal à 280 ne punevet être meniuntas à ce ceefcofinit unqueemnit pednant une durée

mliamaxae de 1 an de tariavl effectif.

Au-delà de cttee période, le paagsse au ceoeniifft supérieur est automatique.

Par conséquent, le mnetian à ce suiel intermédiaire est provisoire. »

Ainsi, les mmeerbs de la ciisomsmon prnent atce que les dsitoosipins cetelonvniolens rveateils au psagae du cfcnieeoit 280 au cncfeieit 300, après 1 an de tvaairl eitefcff au cioieffcnet 280, puor les salariés crdeas s'appliquent aux salariés de la société SOCAM-ARVATO.

Les mebmrs de la cioiomssn ctetsnnoat dnoc la ceanrce de la société SOCAM-ARVATO dnas la msie en palce de la ctafiaoscsiin prévue par le prpahaarge 2 de l'annexe VII de la cvnotenoin cloceitlve nltiaone des petsriartaas de sevceris dnas le sucteer tertiaire.

Sur le pipicrne de la rétroactivité, les mrembes de la cmssoiioimn considèrent que les dadeenms de régularisation de sialare au ttrie de l'application du ceoneiffct 300 s'inscrivent dnas le cadre de l'article L. 3245-1 du cdoe du travail, lequul dpsiose que :

« L'action en pneaemit ou en répétition du srliaae se prrcsiet par 5 ans.

Les dsinsotijos de l'article L. 3245-1 du cdoe travail, ripreses par la loi du 17 jiun 2008 prnotat réforme de la pprcioesitrn en matière civile, cirnnemfot les ditspsinois de l'article 2224 du cdoe ciivil prévoyant que les aictons pnreeleolsns ou mobilières se pseencrvrt par 5 ans.

Par ailleurs, l'article 2224 du cdoe civil complète les distooinisps et précise que la prprioisteicn cmmncoee à cuoirr à ctpoemr de la dtae à luleqlae les saierals dnneivenet exigibles, c'est-à-dire à la dtae de paie.

La pscetirropin de 5 ans cnronece les siaalres et, puls généralement, tuot ce qui est paayble par année ou à des teemrs périodiques puls courts.

La juserrcpduie interprète laemnegrt ctete nootin de sliiare et considère que cette nooitn enolgb toets les somems liées à l'exécution d'un triavil salarié (Cass. soc., 12 jelluit 2006, n° 04-48. 687). »

Les membres de la coisssimomn pnrrneet atce que les salariés ceards de la société SOCAM-ARVATO au cnoiifeecft 280 qui aeinarut dû bénéficier du cniffioiect 300 anuaert dû peoiervr une rémunération équivalant à ce même coefficient.

En outre, si une etresnpie a edntenu négocier un arccod prévoyant des ceonifietcfs non prévus par la grlile de classification, clea ne puet pas aiovrr puor efeit de déroger à l'application de la grllie sliiarlae de branche.

Aussi, si un accrod d'entreprise pinonsiote un salarié à un neivau 290, ce cefecofniit ne puet pas crnodue à alupqeipr un nvaieu inférieur de rémunération à la rémunération prévue puor un cficenefoit 300, en aptpcailoin de la glirle de branche.

En cas de contentieux, la révision srea opérée dnas la liimte de la preiorstcipn prévue, tllee que visée ci-dessus (art. L. 3245-1 du cdoe du travail).

Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CFDT.

Article - Préambule

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Depuis l'application de l'accord parotnt dsotosniips spécifiques à l'animation camlocrmiee en date du 13 février 2006, sa mise en œuvre et sa poursuite ont montré que certains points devaient être explicités.

C'est dans ce cadre que les signataires de l'accord du 13 février 2006 ont décidé de préciser ces points dans le cadre du présent avenant tel que ci-après défini.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avenant a pour objet de compléter et de préciser certains points de l'accord du 13 février 2006 s'agissant en particulier de son champ d'application et de la durée déterminée d'animation commerciale.

Article 2 - Revalorisation du montant de l'allocation spécifique de déplacement

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006, fixée à 0,22 ? du kilomètre praucou est revalorisée à un montant de 0,23 ? du kilomètre parcouru et sera réévaluée annuellement.

Cette revalorisation, faisant partie de l'ensemble du présent avenant, prendra effet à compter de la date d'extension de cet avenant.

Article 3 - Trajet pris en compte pour l'allocation spécifique versée au salarié en contrepartie de l'utilisation de son véhicule

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il est inséré, au 5e paragraphe de l'article 4.3 intitulé « Déplacements professionnels et temps de trajet » de l'accord du 13 février 2006, entre les mots :

« Le trajet entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée... », et «... l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, sachant que le montant de cette allocation ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à (0,23) ? du kilomètre parcouru », l'expression suivante : «... et le trajet retour entre son dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile feront... »

Soit, dans sa rédaction intégrale :

« Le trajet entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée et le trajet retour entre son dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile forment l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, sachant que le montant de cette allocation ne pourra pas être inférieur à la date d'extension du présent accord à (0,23 ?) du kilomètre parcouru, y compris pour l'indemnisation des déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée. »

Article 4 - Définition des temps annexes

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il est inséré, au 2e paragraphe de l'article 4.1.b, intitulé « Montages de durée déterminée d'animation commerciale » de l'accord du 13 février 2006, entre les mots :

« Ces temps annexes sont présumés représenter... » et :

«... un minimum de 30 minutes consacrées à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information. »

l'expression suivante :

«... par période maximale de 7 jours consécutifs et / ou par animation, quel que soit le nombre de jours pour une même animation... »

Soit, dans sa rédaction intégrale :

« Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrées à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information. »

Article 5 - Remboursement des frais annexes

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les frais annexes inhérents à l'exécution de sa mission engagés par le salarié seront remboursés par l'employeur sur présentation des justificatifs et sous réserve d'avoir été validés au préalable par l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe, posé par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass., Soc. 23 septembre 2009, n° pourvoi 07-44477), selon laquelle les frais professionnels engagés par le salarié (c'est-à-dire exposés pour les besoins de l'activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur) sont supportés par l'employeur, sauf accord contraire entre les parties.

(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

Article 6 - Dépôt et extension

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant émanant en vue de la mise en œuvre de la première partie du présent accord de travail relatif à l'extension de l'arrêté d'extension au Jura officiel.

Avis interprétatif n 21 du 16 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	SIST ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 16 sept. 2009

Après avoir délibéré, la CCNI criofmne que l'article 6 de l'avenant du 20 jün 2002 de la cinoenvtn ctlivlceoe des ptaetriras de screevis dnas le dimaone du suceter tertiaire, qui est allcaibppe aux ceertns d'appels, a, bein entendu, instauré une pause.

Dans ce contexte, la puase ne puet être qu'un tmpes de reops cormips être duex séquences de travail.

Le temps de pause ne pnvaout en acuum cas être un meoyñ d'écourter sa journée de travail, il ne puet en aucun cas être cumulé puor être pirs en fin de journée de travail.

Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le syidcant nataoñl des ceaitnbs de reemeovrucnt de créance et de retsngieeemns cocieruammx (ANCR) ; Le syidcant nataoñl des pniolernefssos du rvecnreeumot (SNPR) ; La fédératiön nntaioale de l'information d'entreprise et de la geostin de créance (FIGEC) ; Les serivecs intégrés du secrétariat et des télé-services (SIST) ; Le sciynadt nataoñl des pnsnlefrsoioes de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le scdyiant des pfsnoñlreooes des ctneers de cacontt (SP2C) ; Le sydcanit naniaotl des psttarieears de sriceves d'accueil (SNPA) ; Le snedayit ntaioal des oeuarsnagrts et réalisateurcs d'actions pinemoeltlrnoos et cloracmeeims (SORAP),
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La FEC FO ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Jusqu'à présent, le camhp d'application était rédigé de la façon sutivnae :

« La présente ceovtninon règle, dnas les teetrririos métropolitains et départements d'outre-mer, les rraotpps etrne erymlopeus et salariés des eepseitnrns dnót l'activité pñlpiricae est constituée par une ou puluirses des activités stivnaues :

1. Les ertiseprnes de téléservices qui fnot puor le cpnote de lures centils les tvruaax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dlaiiitooctmñ commerciale, buiueaqture et tärnersft de données iafmiuoertqns et tuoets poansrittes de svereics nécessaires au bon fncnnimotenoet d'un bureau, d'une entiprse qleule que siot sa nautre (commerciale, industrielle, service, pefoorrsin libérale) et même des particuliers, en ultasinat les nluevloes tñieqhcués de télécommunications.

Par ailleurs, les ersineteps de sevrices réalisant également totue opération mluelane de saisie, aiitiqsucon ou cuarpte de données, à prtair de tuot soprupt (papier, dmnuceots scannérisés, igmaes numériques, etc.).

2. Les ceertns d'affaires et esetirprnes de dcimoaiioitln qui, en tnat que parestraites de services, ausernst à trite pciirpanl une ansassctie aux ertsrepeins en luer ofnfrat un sivree coenmpnrat ttmeaeont ou pteeeinrmlat la diciiamoliton fasclie ou commerciale, la msie à dtsipsiioon de bruaux idviinduels équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à doipsstioin d'installations téléphoniques et bureauctiques, la msie à diispstoon de sleals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmneade de luer clientèle tuos tarauux spécifiques de bureauctique.

Plus généralement, les creetns d'affaires et etrine-seprns de doitmiiioacin prtmmeteet à toute entreprise, quleule que siot sa

fomre juuidique de deoispsr de toute la loqtigisie ilnanidspsbee à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les epsretneirs de rencomeevrt de créances et/ou de rneeeemtgnns cmameruioxc ou économiques.

4. Les ersentireps de traduction, qelule que siot luer fmore juridique, puor anatut qu'elles délivrent des patiesntros de srievces de tduatircon asini que teotus activités s'y rattachant.

5. Toute scrutute aonmutoe à but luiratcf ou non lrcutiaf généralement appelée plaias des congrès ou crntee de congrès aanyt puor vocaoitñ d'offrir à toeuts persennos piheysqus ou mleoars un svicere d'organisation et de pirottasen de services, ietnñres ou externes, et des équipements destinés à les acliuieclr et/ou à amenir lreus manifestations, à l'exclusion des fories et expositions.

Ils peneuvt prndree éventuellement dervsies ailetpñpalos en y jniogant ou non une ou puuielrss caractéristiques (festival, musique...) asniñ que le nom de la vlile dnas llqueae ils se situent.

6. Eennrtt également dnas le camhp d'application de la cioovnetññ cvéclltioe des preistraats de srievces les eprtsreñis dnót l'activité ppciiralne réside dnas :

? les scribeves d'accueil à caractère événementiel : sercevis d'accueil ocaencsnoils dnas le cdrae de salons, conventions, cleuqolos ou tuot artue événement de raotilen pulbqie ou commercial. Les svecreis développés intègrent l'ensemble des ctpeosaons de l'accueil de réception : geiston de listings, abttinritous de badges, mallettes, documentation, vestiaire, sverice voiturier, aemmhchienet de goureps icnunlat auclecs en gears ou aéroports et vteisiis de seits (exemple : usnie ou arute stie de pcidourotn ou de réalisation) ;

? les aincots d'animation et de poiortmon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptomrioon des vetnes en garnds msnagais ou GSM dnót l'objectif est de fiare connaître et de vnrdee les pdrutis (ou services) du cñleit aux catomunoesrms sur le leiu de vente.

Le tpye de petiarostñ puls cammrenuot développé est l'animation casñstoint à merte en avnat un produit, une maruqe ou un événement par le bias d'une dositbrtiuin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pinots de vetne ou à l'extérieur ou puls smlepment par le bias d'une présence en teeuns publicitaires.

L'ensemble de ces peastontris ont puor caractéristiques cmeunoms la msie en ?uvre et la getoisñ complète de mneyos humians et matériels dnas le carde d'une orffe gblaloe adaptée aux bienoss de caque client. Elels mtñteet en jeu le conseil, les rseuersocs hmeauins terrain, la tleiohgone iuiotrnqfame (matériels et lciligoes de relevés, de tsiorsminasn et d'analyse des données) et la lioutsqgie du matériel d'animation ou de potioimorn (stockage, expédition, itñalltiosan et maintenance...) dnas le cdrae de la prestation.

? la getsion annualisée de pottsansries de svireces d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la getoisñ ttolae de svceires d'accueil externalisés.

7. Les cñertes d'appels dnót la vooaitcñ est de gérer à dtñsace la rlatoein que les enrpieters snoiateuht eeneitrtñr aevc leurs centils et prospects. C'est un emeslbe de menyos humains, onaligerstñaios et tqceihnes mis en pacle aifñ d'apporter à la dnñaeme et aux besnios de cqhaue clenit une réponse adaptée.

A ce titre, les cternes d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, emvsexeuilncñ par téléphone et à distance, des ctnlies et/ou des pcrptoses en s'appuyant sur des systèmes de coalpuge téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtaieolñ à distance, les cternes d'appels oesmñptiit l'outil téléphonique et ses connxoenis aevc l'informatique et d'autre médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mteentñ en jeu qatrué caetposomns mrjaeeus :

? les rsueeosrcs haeniums (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
 ? la tenoghocile (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sueuevrrs multimédia, besas de données, crates de commutation, câblage...);
 ? la luqsitigoe (immobilier, mobilier, eoinrmoge de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);
 ? une crutlue et des méthodes mrtaniekg (stratégie de l'entreprise, rieaotln client, fulfillment, profitabilité...).
 Par exception, le chahp d'application de la cotinevon ctelvoice des peataairtsrs de sercievs ne conecrne pas les cnteres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou de creetns d'appels intégrés, leelusqs entrnet dnas le chmap d'application de la ctoinnoven coliceltve des télécommunications.
 Entrent enifn dnas le chmap d'application de la cnvooietnn clctoelve des ptrsreaitaes de sceveirs les erneespirts dnol l'activité pcalnrripe réside dnas :
 ? les anoitcs de frcoe de vtene : ancoits dnol l'objectif est de développer les ventes des pudorits ou des sirveecs du client.
 Ces aitcons rpuregneot les opérations petlolucens (lancement de produits, opérations plonnoereitoms ou saisonnières) et les opérations permanentes.
 Elles snol menées en paclrutiier dnas les pinots de vnete de la gandre distribution, de la dtiisibtuorn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias asusi auprès d'autres cctiriurs de distribution.
 ? les aticnos d'optimisation linéaire : atoincs dnol l'objectif est de viroselar la présence, le pmeoeointninst et la visibilité des pdoutris (ou services) du clenit dnas son ou ses réseaux de distribution.
 Ces anicots rpruogenet les opérations de psoc de PLV, ipnnlmaiaotts et réimplantations, destinées à mettre en anavt les produits, mias asusi les opérations ptarnemeens de vlliee cmimrolaece en ponit de vntee : relevés de prix, de présence et nmorbe de fincgas ansii que des ioftronminas canencornt la cecnrncruoe (celle de l'industriel puor lqeuel l'action est conduite).
 Elles snol menées dnas tuos les réseaux de distribution. »
 Il est expressément cevnnou par les parties au présent aoccrd d'élargir le champ d'application de la cvonnteion cctevloile nlnntoaaie des ptesareritas de seecivrs en y intégrant, au ttrie d'un hntièment, l'activité d'enquête cvuile sloen les modalités ci-après.
 Ainsi, il a dnoc été cnvoenu ce qui siut :

Article 1er - Définition de l'enquête civile
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin d'éviter totue cnifosuon enrte l'activité de rvrmeecuont de créances et clele d'enquête civile, il a été décidé de définir caneimlert l'activité d'enquête civile. Ctete définition prmeet de crilafier le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jleuèit 1983.
 Ainsi, l'activité d'enquête cvuile a été définie de la manière svnaute :
 L'enquête civile, iuslcne dnas les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jleuèit 1983, cissnote à mtetre en ?uvre, puor le cmptoe de tiers, dnas le crade d'une demdnae spécifique, tuos mnyoes d'investigations destinés à déterminer les éléments rflétais aux coordonnées, à la solvabilité et au pioartmine d'une psorene physique.
 L'interrogation de bsaes de données iesuss de publicités légales ou de fcreihis abisceleccs à ttrie gruatit et/ou onéreux, ne csnuottie pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le cmhap d'application de la coiennvotn clicoeltve nlonaitae du pnneoresl des peeasitatrrs de secivrs dnas le dmoiaie du sceeutr trartiiee est modifié cmme siut :
 « La présente ctvnooinen règle, dnas les toreierrtis métropolitains et départements d'outre-mer, les rrapptos entre eopeulmrys et salariés des etinrperess dnol l'activité piricpanle est constituée par une ou purlesius des activités stieunavs :
 1. Les eieertrnsps de téléservices qui fnol puor le ctmope de lerus ctneis les tauravx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dcitoiliiamon commerciale, buaiqrteue et tfrsnaet de données iutonaqefimrs et tteos pentastrios de sveirecs nécessaires au bon fonctnneimnoet d'un bureau, d'une estirenprpe qulele que siot sa nurtae (commerciale, industrielle,

service, psfiroosen libérale) et même des particuliers, en utlisniat les nloveus tienucqhes de télécommunications.
 Par ailleurs, les epiertnerss de sevecirs réalisant également ttuoee opération mualnlee de saisie, astiucigion ou cruapte de données, à ptniar de tuot suoprpt (papier, dmutncoes scannérisés, iemags numériques, etc.).
 2. Les cntrees d'affaires et erieptnesrs de dmloiciaotin qui, en tnat que psriateatrs de services, aesunsrt à ttrie pricpnail une assnasicte aux esnreietrps en luer offrant un srtieve cnrompanet tatomnleet ou paenmliteerlt la dtiaimolcion faicls ou commerciale, la msie à ditssiiipoon de baeuux inliuvddeis équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dotioipssin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dpoiososin de salles de réunion.
 Par ailleurs, ils réalisent également à la ddaneme de luer clientèle tuos taavrx spécifiques de bureautique.
 Plus généralement, les cetenrs d'affaires et eerrpnties de dcooitimailn prtetnemet à totue entreprise, qelule que siot sa fmore jiiquidure de dspseior de tutoe la liosgutqe inbsalpendie à l'exercice de son activité professionnelle.
 3. Les eieserprnts de rruceemvnot de créances et / ou de rseneetneimgns cmrioaceumx ou économiques.
 4. Les erpsneetrs de traduction, qlleue que siot luer fomre juridique, puor atnaut qu'elles délivrent des prestations de srveceis de tiartoucdn ainsii que tteos activités s'y rattachant.
 5. Tuote suttccurre atnomuoee à but ltiraucf ou non latucirf généralement appelée piaals des congrès ou cnrtee de congrès anyat puor voctoian d'offrir à tteoes ponnesres piheyuqss ou morales un sceivre d'organisation et de potratiesn de services, ienertns ou externes, et des équipements destinés à les acilicleur et / ou à amnier lreus manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.
 Ils pevnuet pdrnee éventuellement dseevirs anliaopetpls en y jngianot ou non une ou pueluirss caractéristiques (festival, musique...) ansii que le nom de la vllie dnas llqeulae ils se situent.
 6. Eentrnt également dnas le cmahp d'application de la coenoinvntn cltoevlicie naionlate des prietasrates de sciervs les epritnerss dnol l'activité ppiirlance réside dnas :
 ? les svieercs d'accueil à caractère événementiel : sevcreis d'accueil oiacnnesocls dnas le crdae de salons, conventions, cleulolqs ou tuot aurté événement de roiatlen piulbuqe ou commercial. Les sirveecs développés intègrent l'ensemble des cnomsoeptas de l'accueil de réception : gotsien de listings, abitouinrtrs de badges, mallettes, documentation, vestiaire, srveice voiturier, aenmniheemct de guproes inlancut aiecluc en greas ou aéroports et vteisis de sites (exemple : unise ou autre stie de pourcdton ou de réalisation) ;
 ? les aotincs d'animation et de pioortomn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptoorioimn des vetnes en gdnars mnagaiss ou GSM dnol l'objectif est de fiare connaître et de vnrdee les puitrods (ou services) du celnit aux cutransommes sur le leiu de vente.
 Le tpe de praistoten puls cnmomeuart développé est l'animation cossintant à mrtete en aavnt un produit, une maurqe ou un événement par le baais d'une dottubiisrn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pintos de vntee ou à l'extérieur ou puls senleipmmt par le bias d'une présence en tneues publicitaires.
 L'ensemble de ces parnsitetos ont puor caractéristiques cemuomns la msie en ?uvre et la gseoinn complète de menyos hamiums et matériels dnas le cdare d'une orffe glabloe adaptée aux bneosis de cahuqe client. Eells metetnt en jeu le conseil, les rreescosus hiaeunms terrain, la tihelgoonce imunoqifarte (matériels et lcileiogs de relevés, de tnrssisomain et d'analyse des données) et la lostuiqige du matériel d'animation ou de poiomtrn (stockage, expédition, isoatanllitn et maintenance...) dnas le crdae de la prestation.
 ? la getosin annualisée de pertniosats de siercvcs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gieotsn floate de sireecvs d'accueil externalisés.
 7. Les ctrees d'appels dnol la vicaoton est de gérer à dincgate la retioaln que les esineeptrrs sietnauhot etietnrrer avev lerus cenitls et prospects.C'est un ebmslnee de meonys humains, oielsnigtrnanos et teucnehqis mis en palce aifn d'apporter à la danedme et aux biesons de cquhae ceintl une réponse adaptée.
 A ce titre, les cetenrs d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eevmeiscunxlt par téléphone et à distance, des cneitls et / ou des perotpscs en s'appuyant sur des systèmes de cgopuale téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.
 Entités de ratoelin à distance, les cnerets d'appels opsnimitet l'outil téléphonique et ses cennnxioos avev l'informatique et

d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mnettet en jeu 4 cneoptsmoas muerjaes :

? les ruesocsres henuams (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...);

? la tchilgeonoe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, seuverrs multimédia, beass de données, ctraes de commutation, câblage...);

? la litogqiuse (immobilier, mobilier, eoroingme de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une ctrulue et des méthodes mkrtineag (stratégie de l'entreprise, rleitaon client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le cahmp d'application de la cnovteionn clelicvtoe des ptresiraaets de sreveys ne cenonce pas les cenrets d'appels fllaies de sociétés de télécommunications ou ctenres d'appels intégrés, lleqeuss ernrtet dnas le camhp d'application de la ceonvoinn coectvlile des télécommunications.

Entrent eifnn dnas le camhp d'application de la cveonntion cvlecotlie des pisaaererts de sceirevs les esetpienrrs dnst l'activité prpiailnce réside dnas :

? les aiotncs de fcore de vteens : aitchos dnst l'objectif est de développer les ventes des ptudoris ou des sreveys du client.

Ces atoncis rrogupeent les opérations poeculntes (lancement de produits, opérations poenoitreollnms ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en peliurciatr dnas les pniots de vntee de la grnade distribution, de la doitubitrism spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprès d'autres criitucs de distribution.

? les atcnos d'optimisation linéaire : atcinos dnst l'objectif est de vealiosr la présence, le potsnmneoiiient et la visibilité des poirdtus (ou services) du cilnet dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aoiants runoeeprt les opérations de psoc de PLV, iinlaoptamns et réimplantations, destinées à mertte en avnat les

produits, mias assui les opérations penenatemrs de veille cmrceliaome en ponit de vntee : relevés de prix, de présence et nbrome de faincgs ainsi que des iaotfroimnns croncneant la ccrcuenrone (celle de l'industriel puor leqeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de dtursiibtion ».

8. Les errsnpeites qui pueqtairnt l'activité d'enquête civle enrentt dnas le camhp d'application de la convoitnen ceolclvite des pietartsears de sirvcees dnas le donamie du scuteer tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion, ertne l'activité de rncemoevert de créances et celle d'enquête civile, il a été décidé de définir ceanenrilt l'activité d'enquête civile.

Cette définition pmeert de caiflrer le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juliet 1983.

L'activité d'enquête civile, activité iucsnle dnas les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeluilt 1983, cissntoe à mterte en ?uvre, puor le cpomte de tiers, dnas le cadre d'une demnade spécifique, tuos meonys d'investigations destinés à déterminer les éléments rifeltas aux coordonnées, à la solvabilité et au pmaitorie d'une ponenrse physique.

L'interrogation de beass de données iseuss de publicités légales ou de fiiehcrs acescleibs à ttire gautirt et / ou onéreux ne cnuoiste pas une activité d'enquête civile.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent arccod srea déposé par la ptaire la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du tiavrl et les paerits cninnveonet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aocrd entrera en vugieur le pmeerir juor du mios civil saivunt la dtae de piliuatobcn de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

ruetor à l'emploi que du paln gemtvnerneaul puor l'emploi des seniors, les paetiaenrrs sciaoux ont souhaité engager, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique « snreios » et la geostin des âges au travail.

Dans ce contexte, ils iinenvtt à une midfciaootin pordnofe des comomtretneps vis-à-vis des salariés seniors, qui cetiunsotnt une cstoaonmoe itmranpote et elinesleste du cpatial hamuin des entreprises.

Ils saonthiuet isietsnr sur le fiat que le vslenisieelimt démographique rnocfee la nécessité d'offrir des epomlis de qualité à tous, de dfiufesr les cseanninoscas sur les ronielats etnre âge, taiarvl et efficacité, efinn de muix cneoprdrme les phénomènes d'exclusion des salariés veasilnslits et âgés.

Au-delà, les peeraanrirs siocaux s'engagent à la msie en pacle de gitenoss prévisionnelles de tuos les âges au travail. L'âge est torp svuenot affiché comme futaeer extipicalf récurrent des difficultés des salariés dtis seniors, arlos que celles-ci snot le puls sevunot révélatrices de siiatontus au tiaavrl rencontrées par tuos les salariés queul que siot luer âge.

Il en rorsest que le ragerd porté sur les difficultés rencontrées au tavair se concentre, à tort, sur les salariés vstanlliiseis et impute aneeuvbimst à l'avancée en âge ces difficultés. Asusi importe-t-il aujourd'hui puor les pnearatries soiuacx de medfoir ctete représentation.

Plus précisément, ils aenlplept :

? au développement de piluoeqtis et de paqietrus des rsuersoecs huianmes et managériales fbaaolevrs à l'orientation et à la cniosrcouttn de praorcus ponensefsilros vrinaalosts et qatfiuilans tuot au lnog de la vie ative ;

? au développement de frmoes d'organisation du taavril fniaalitct les coopérations et la tsraiossnimn des savoir-faire au sien des clfltcoies de vtriar et ftnilaacit l'aménagement des carrières aifn d'éviter les ruurptes belartus d'activité salariée ;

? au meitnain de l'amélioration des cinontiods de travail, au rremneonefct de la réduction des freatcus dtis de pénibilité et à la prévention des phénomènes dtis d'usure pnfonlieoresle de tuos les salariés queul que siot luer âge et un éventuel handicap.

Ils rplnaeept que snot en jeu :

? puor les entreprises, l'attractivité des eplmios proposés, le mieanin des savoir-faire et de la mtoaviiotn et, ce faisant, le mieitann de l'efficacité et de la compétitivité ;

? puor les salariés, la réduction des ftueacrs d'usure professionnelle, de pénibilité au travail et des fermos d'exclusion, le développement de l'employabilité et de puoracrs pslfsneoroines voirntlaass irsitncs dnas la durée et, ce faisant, le mieanin du bien-être et de l'épanouissement au travail.

Le présent accrod a puor ocijbtef de fimlearosr la prsie de ccnceinsoe amorcée au naeviu du stuecer des pateritarses de

Accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les évolutions démographiques de la société française snot marquées par un veemlinesliist tdecnnaeil de la population.

Aussi, il appaait très ciamrenlet que suos l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes scouseievss imptcanat les régimes de rreatite et l'âge de ctioseasn d'activité poilreenlnosfe la stuiotian ? puor les pcienhaors années ? se tdurraia par une aettuagimonn conséquente de la prat des salariés communément appelés « salariés sinroes ».

Dans le présent accord, snot visés de façon générale par le tmreeseniorsles salariés âgés de 55 ans et plus. Toutefois, un âge inférieur est rtneeu :

? au titre du maeitinn dnas l'emploi et du tutarot : 50 ans ;

? en matière de fraitmoon et d'entretien prseofsnnieol : 45 ans.

Le setceur des prstaeitears de sirveecs ne resrtea pas en mgare de cttee sttiauon qui, sur cnreitas aspects, se vérifie dès aujourd'hui.

Partant du cntsoatf démographique et dnas la continuité tnat de l'accord ntnaiaol ifreestrpiennonsol du 13 ocobre 2005 rliatef à l'emploi des seniors en vue de puovmriour luer miintean et luer

sreecvis sur la problématique « snreios ».

Cet accord, aynat puor oebjt le meanitin dnas l'emploi des seniors, ne tirtae pas la qsuotein des ctniinodos de travail, qui devra, le cas échéant, farie l'objet d'une réflexion prtairiae élargie à l'ensemble des salariés de la bhncrae au tveras du CPPO.

Il ioprme que cette psrie de cicosence siot déclinée et relayée par tuos les atreucs de l'entreprise.

Ceux-ci dvineot être sensibilisés, accompagnés et puor ceatinrs formés sur l'enjeu scoail que coutnsite le tvraial des srneois mias assui sur les diiipsofsts et outils existants, enocre mal cnuons et torp peu utilisés.

L'objectif poursuivi, à terme, est la réalisation et la pomirootn d'actions concrètes puor fiaervsor le maintien, l'accès et le rotuer à l'emploi des soines et la msie en plcae de ptraetuis des reosrusces heniuams et managériales intégrant une dqiyamne de getison prévisionnelle de tuos les âges au travail.

Concrètement, les ptraies sntiaieargs s'entendent puor :

? lutetr cotrne les dtoainirsnemis liées à l'âge et fisveoarr la réinsertion psorlneneilsfoe des salariés âgés ;

? gratniar des cnodontiis de taraivl adaptées à l'âge ;

? fsreivaor une visibilité et une lisibilité de l'existant et de l'évolution du marché des svceries aux entreprises, des métiers et des compétences ;

? foveriasr des puocarrs peslfsioernons iicrsnts dnas la durée ;

? iepsmulr des démarches de geoistn atnptavciie des âges et des pcuarrs pnoefisesnrlos ;

? acgcaneompr les démarches d'action des etpirserens et fasirevor une meruellie raeoiscscnne et la msoauittulian des bneons pratiques.

Elles ont ciconsence que la msie en ?uvre d'une démarche en favuer de la diversité des âges au taarvil sspoupe de tltreaiivr en amnot sur les ppoerenitcs aifn de petermtre à cucahn des atucers de mieux credmrpone les ejnuex de la diversité et de filectar aisini une msie en ?uvre concrète, au quotidien, des pnirpiecs et eenngemats pirs au niaveu national.

Elles msueenrt que le ceagnmehnt des représentations soclretuiuloelcs et des réflexes en matière de gtiseon des salariés âgés, préalable innbsiepaslde puor feaorsivr le maintien, l'accès et le rotuer à l'emploi des salariés dtis seniors, iposme une réelle pédagogie, des efoftrs de cmitincaouon pnermteas et une coutdnie de changements, ftrius d'une dumaqnyie progressive.

Les dinstspioois qui suivent, bein qu'ayant prfiaoos un eefft impératif, ne présentent pas de croianttnes excessives.

Elles cnsineutott nécessairement une première étape sttjuee à un sviui régulier et snot appelées, le cas échéant, à être aménagées en ficotnon des cottsnas démographiques, économiques et juridiques.

En ce sens, les ptraies sgnatiareis raepellnpt que les dsuincossis natio- nelas et ioespelnflsrteoneirns en cours, natmomnet sur la pénibilité du tiraavl et l'amélioration des continiods de travail, la sécurisation des proucras pnisseoleronfs et l'employabilité des salariés, invtneit à des dicounsiss frutes qui piaurnoert préciser ou compléter les présentes diitpoisnoss au neiavu de la banche professionnelle.

Conscientes de l'ampleur du sjuet et de son caractère transverse, les praiets canceanttrots s'engagent à slsisiibneer et à actionner, au-delà de la situragne de cet accord, l'ensemble des oismagenrs psnsfoelrnels qui senearit sbuectlspeis de dnoner crops aux disnpotisios déclinées ci-après.

Elles intensist tuot particulièrement sur le rôle de l'OPCA de la branche, qui, au tveras du feamncnneit et de la msie en appiicotaln de la pluitquoie de fioromtan professionnelle, puet picairpter dinercemett à la msie en ?uvre de pqioetuis et de ptraiqus des roscusees hmaeinus febarvalos à la cnsiortuocnt de pouacrs pnioefrslesons vanalirtoss et qlutnaiais tuot au lnog de la vie active.

Article - Principe de non-discrimination et principe d'égalité de traitement intergénérationnelle

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

A. ? Fraie évoluer les représentations socioculturelles

L'évolution des représentations solcuelcrietlos est un eenju meajur qui diot iipesnrn la piquiolte slacoie de cuqahc entreprise. La msie en ?uvre de la non-discrimination et de l'égalité des

cahcnes et de tnaeeitmrtrt queul que siot l'âge du salarié reierqut que les stéréotypes et les préjugés ansii que les proeeipncts iivdlienlieds et/ou cteieloclvys qui csetunntoio un ferin injustifié à l'emploi ou à l'évolution pnlsolrneoieisfe de citreanes peneonrns sneoit identifiés, démythifiés, démythifiés et combattus.

A ce titre, les prateis sinairgeats cneinnonevt de meobliisr l'observatoire pecrpsitof des métiers et des qtcifliuinoas de la ciotovnnen coveltlcie des paiaseetrtrs de srieevcs dnas le daonmie du suetcer trieatrte aifn de réaliser des dsignoiaicts et des enquêtes pvtisproeces permenatt de crotiunrvt des outlis de soiinilestaibsn à daniiostten des aecturs du mdnoe professionnel.

En outre, les ptearis saetrginias s'engagent à teinr un lagange coinnenotnvel résolument ptiiof en terems de cumioaotcminn sur les seniors. Elels veolenirrt également lros de feuturs négociations à intégrer la probléma- tiuqe « sneois » et à justifier, le cas échéant, les dtnoipsoiss qui prnaeuorit paraître cttrrceonoiadis aevc les prinpices déclinés au présent article.

B. ? Luettr crntoe les dcisotiairnrms lros du recrutement

Le rectmeunrt est un élément stratégique puor la prgiorssoen du tuax d'emploi des seniors.

Afin de gatiarr l'égalité des cehcncas et de traitement, les ptraies sraetagiins denmdaent aux eterprsneis de reernfocr l'objectivisation des critères de rrmunectet petetramnt de sélectionner les cidatats et de tedrne à une puls gdarne diiectvifasroin des méthodes et des cnuax de recrutement. Il s'agit de ne pas fiare de l'âge un critère de coihx mias au citrrnaoe de cecehrr à veiltrator les aeutipdts de chacun.

Pour ce faire, il iptrmoe que les critères rneuts lros du rmtceereut sioent sitcternem fondés sur la peisossn des compétences et des capacités pssoliolerefnfs requises, dnot naemntomt les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, apprçciées oinejvbeetcmnt en dehors de tuot présupposé tennat à l'âge.

C. ? Ltetur crtone les dtmnoicriasis dnas l'emploi

Les piaters saearginits rllpenaepit que les peauiqtrs dimirtriosicenas peeunvt tcoeuhr tuos les apetscs de la vie pslonolserifnee des salariés, nmetmoat le licenciement, mias assui la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la pmoiorton professionnelle, la maiouttn ou le romnlneeevuet de contrat.

Elles appnellet à une adittute rnbploasese et vrltioaone des entreprises.

En ce sens, elels luer dnadneemt de vlleier à ce que les pcuorras psnreosofinles et les psevietcpres d'évolution des salariés rsponseet sur des critères objectifs, pennart en cpnote les compétences exercées, la pnrocraefme peleflsnisonroe et enlxucat tuetos les discriminations, et nmeoatmnt ceells liées à l'âge.

Toutefois, elels rneleplapt que des différences de tmaretiet fondées sur l'âge ne ctoiusnetnt pas une drsmniicaiotn lorsqu'elles snot justifiées par l'objectif du miineatn ou de la pegrooissn du tuax d'emploi des seniors.

Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le présent acrcod est colncu dnas le cahmp d'application de la conoeitvvn cvleoltice nonataile des peeatrsiatrs de svrceies dnas le dnamoie du secetur tertiaire.

La loi prévoit que sroent dispensées de la pénalité les eperetins de mnois de 300 salariés, ou aapnneptart à un gurope de mnois de 300 salariés, ctvoreeus par un acrcod de bhrance étendu sur l'emploi des salariés âgés, aynat reçu un aivs favbarole du msinrite chargé de l'emploi. Cet acrcod a dnoc viacoton à s'appliquer aux eesernritps ou geupros de minos de 300 salariés qui n'auraient pas respecté lerus onbaloitgis légales en matière d'emploi des srioens avnat la dtae d'extension du présent accord.

Les ptearis ecagneonrt les eierpnsrets dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dnot l'effectif cnomerpd au mnios 50 salariés, en pauictilerr ceells dnot l'effectif ou l'effectif du guproe aqeuel elles aineaprepnt se rochprpae de ce seuil, à farie une alpcipaotin vlonitaore des dsiponitosis du présent accord.

Article 1er - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vivante pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise. Dans ce sens, les partenaires sociaux ont pu obtenir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord. Sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir dans l'emploi 100 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus, par rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Par ailleurs et à titre plus favorable, les partenaires sociaux obtiennent également pour un objectif chiffré et complémentaire de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord. Sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir dans l'emploi 100 % des travailleurs âgés de 50 à 54 ans, par rapport à l'effectif total équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Cet objectif est fixé, hors les départs naturels ou nouveaux entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas iupbmtale à l'employeur.

Il s'agit d'un objectif que les partenaires sociaux s'efforcent d'atteindre par la mise en œuvre des moyens prévus au présent accord. La branche établira au 31 décembre de chaque année un tableau de suivi de l'emploi des salariés de 50 ans. Au 1er janvier 2011, le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus sera comparé à celui établi au 1er janvier 2010 concernant les salariés ayant à cette date 49 ans et plus, et ainsi de suite pour les 2 années suivantes. L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

? si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des salariés concernés ; ou
? en cas de baisse d'effectif, si cette baisse résulte de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule démission des salariés.
Il est précisé qu'en cas d'évolution législative ou réglementaire sur les modalités de la rupture conventionnelle ou de toute autre mesure relative à la rupture des contrats de travail les parties s'engagent à renégocier le présent accord.

Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 2.1 - Identifier les phénomènes d'usure professionnelle
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Il est admis que le vieillissement génère des modifications physiologiques et psychiques de l'organisme, propres à chaque individu. Ce phénomène rend nécessaire la mise en œuvre de mesures adaptées permettant de limiter autant que possible les effets de l'usure professionnelle. La préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les entreprises et les salariés. Leur action conjointe et leur complémentarité sont primordiales. Dans ce contexte, l'entreprise doit garantir un cadre de travail serein et sûr, et offrir, dans la mesure du possible, l'attention des salariés sur les éléments de l'hygiène de vie favorisant la préservation et l'amélioration de la santé. Afin d'encourager la mise en œuvre d'une culture de prévention dans les entreprises, préalable indispensable à toute mesure corrective, les entreprises encouragent et soutiennent les initiatives visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les situations de pénibilité et à promouvoir les capacités physiques et mentales des salariés, et les effets positifs de l'activité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'appuieront sur les mesures internes (CHSCT, médecin du travail, services de sécurité et prévention...) et externes.

Face aux nouvelles demandes des citoyens et des entreprises d'ouvrage, il importe que les entreprises prennent en compte l'impact de la dégradation de la santé des salariés et des améliorations nécessaires et celles qui peuvent être réalisées dans les entreprises de travail.

Les parties conviennent que des impératifs productifs nécessitent des mesures et des moyens de travail présentant des contraintes marquées qui peuvent être considérées comme pénibles au vu de la définition que des critères qui peuvent être retenus aux niveaux professionnels, réglementaire ou légal. Ces situations seront discutées avec les représentants du personnel, quand ils sont présents, et dans tous les cas avec les salariés concernés.

Au cours des dernières décennies, la prise en compte des conditions de travail sur la santé a permis, grâce à des mesures appropriées, d'atténuer des phénomènes d'usure professionnelle. Dans ce contexte, la délégation de pouvoir s'engage, dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord relatif à la pénibilité, dans le cadre du suivi de cet accord, à ouvrir une négociation sur les problématiques spécifiques de pénibilité.

Dans l'immédiat, elle réaffirme que l'amélioration des conditions de travail est au cœur d'un projet de qualité de vie au travail et de progrès pour les entreprises. Elle constitue, sans aucun doute, une condition préalable à la réduction des risques de pénibilité au travail.

Reclassement

En cas d'inaptitude d'un senior, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités de reclassement son poste équivalent.

En cas de licenciement de l'employeur d'un salarié dans un poste de qualification inférieure, le salarié bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

? 100 % du salaire mensuel brut antérieur pendant les 6 premiers mois ;
? 80 % pendant 4 mois ;
? 60 % pendant 2 mois.

De plus, les conditions de maintien de la rémunération ne sont applicables qu'aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date d'application d'un tel dispositif.

Objectifs : permettre des entreprises afin d'identifier ces phénomènes d'usure professionnels à 100 % des salariés concernés.

Indicateurs : les entretiens individuels et le nombre de visites de suivi et de nombre d'entretiens réalisés et du nombre de travailleurs concernés.

Article 2.2 - Adapter et aménager les conditions de travail
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour accroître le taux d'emploi des salariés et des entreprises technologiques.

Elle est en particulier nécessaire, compte tenu de la prévention de la pénibilité des tâches, pour lutter contre les phénomènes de démotivation et de départ prématuré.

Il s'agit, en d'autres termes, de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Dans ce cadre, les entreprises encouragent leur démarche dans la double perspective, d'une part, d'améliorer la situation et la satisfaction des salariés et des entreprises de compétences et de travailleur, d'autre part, d'optimiser la productivité, la compétitivité.

Cette démarche, qui implique les représentants d'organisation du travail que ce soit des représentants humains, doit être mise en œuvre au sein de l'entreprise à toutes les échelles de l'activité professionnelle et déclinée jusqu'à l'unité de travail.

Le sujet de l'aménagement des conditions de travail devra être abordé dès le début de l'embauche et pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

En outre, elle doit être menée en concertation avec les

itutinnsos représentatives du personnel, les secrvs de santé au traavil et les itituninoss spécialisées (ANACT). Il s'agit de doennr une nlueovle imopsiuln à cttee démarche et d'amplifier les etrfos engagés en pennant en coptme les impératifs de solidarité intergénérationnelle au travail.

En ce sens, et dnas le cdare des ofctebijs de prévention fixés par l'accord noanaitl isefirsnotoenenprl du 13 spbreteme 2000 raeltif à la santé au tvraail et à la prévention des rueisqs professionnels, les pietras senritgaais dnnamedet aux eirtseenps de mertte en pcale une pquuoitle ecffiace en matière de prévention de l'usure professionnelle, qui ne puet être considérée comme un phénomène inéluctable.

Pour ce faire, les eernrpsteis s'appuieront sur les ruosercses itennres et ernteexs et pnorourt atepdor le psousrcs dyanumqie de la démarche de prévention des rqsueis prlsnifeneooss :

- ? préparation concertée de la démarche ;
- ? évaluation des phénomènes d'usure priflesoslnoene ;
- ? élaboration d'un pgomrmare d'action ;
- ? msie en ?uvre des antics ;
- ? réévaluation et éventuelles suetis à dnoner aux aotincs à réaliser.

Cette plquiiote de prévention dreva se traduire, à l'initiative des entreprises, par des anitcos d'amélioration vinast à :

- ? l'identification, la siisliseanbtoin et la footraimn aux rueiqss liés à l'activité ;
- ? l'aménagement des psoets de taarvil ;
- ? l'aménagement des tpems de tvaaril ;
- ? l'amélioration des poeiqltuis de gsetoin des mobilités...

Dans cette perspective, l'employeur s'engage à cnoslteur le CCHST ou, à défaut, les délégués du poneernsl sur les possibilités de rreuoir aux aménagements sunvtias :

- ? aménagement des hiorers de travial ;
- ? aménagement du poste de tvraail ;
- ? possibilité de pasage à tpems partiel?

Une inaofimortn spécifique reltvaie au traavil des snireos dvera être iulncse dnas le rrapot auennl CHSCT, présentant nemtoamnt les meusres engagées en fauver de l'amélioration des cdnionois de tvaairl des seniors.

Les fédérations pseeloonrneifls du suceetr des peeiartatrs de svrceies s'engagent à irmfneor régulièrement les einreepsrts des iniiaitvts et des aexs de progrès en matière d'adaptation et d'aménagement des cntdoinois de tavaril cronconuat à la prévention et/ou à la réduction des phénomènes d'usure pneiosferlosle et/ou des stauintios deits de pénibilité.

Ces iarnfoonmtis seront, suos cvouret des règles légitimes de confidentialité, tsmareinss aux pararetenis sauoicx aifn d'alimenter luers réflexions dnas le crade du siuvi du présent accord.

Objectifs : 100 % des eitntrenes auenlms aobdorntet les ciontidnos de tirvaal et les sounttiias de pénibilité.

Indicateurs : les ertpresnies tndenriot un taeeblu de brod du nrmboc d'entretiens réalisés et du nbomre de talleruivars concernés.

Article 2.3 - Aménagement des temps de travail des salariés âgés *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Conformément à l'accord niontaal iosiesfronetrnnpel du 13 orboce 2005, les salariés âgés de 55 ans et puls qui le snatouhet bénéficieront, en arcoed aevc luer employeur, dnas le crade des dsnioitosips régissant le carnott de taarvil et des règles liées aux procédures d'information-consultation des itniosisnits représentatives du personnel, d'aménagements de lures hroerais de travail, y cirpmos suos forme de tpems ptleairs organisés sur la semaine, le mios ou l'année. Les enireesrpts s'efforceront de liemtir l'impact de ces aménagements d'horaires sur les dirots à rteriate à tuax pilen des intéressés (1) (2).

Travail à tpems peitarl :
Par ailleurs, dnas l'hypothèse où l'aménagement du tpems de tiraval conduirait, à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié, à un psgasae à tpems pitarel ne pvonuat être inférieur à 50 % de la durée légale du travail, suos réserve que le salarié bénéficie de 2 ans d'ancienneté au mmoet du psgaase à tepms partiel, la rémunération des snerios srea progressivement adaptée sur une période de 6 mios par le vemesernt d'un complément de rémunération égal à :

? 75 % de la différence entre le denirer silraae msuneel burt de bsae et le nueoavu silraae mnseul burt de bsae pnednat les 3 permires mios ;

? 50 % du différentiel les 2 mios sintvuas ;

? 25 % du différentiel le dneier mois.

Afin de giaartnr les drtois en matière de rtiarte des srienos bénéficiant d'un aménagement du tpems de taarvil en fin de carrière, les cooainittss d'assurance visleesile et de rtreiate complémentaire sernot calculées sur la bsae d'un silraae à tepms plein. La prat slaaiatre des cionottisas résultant du mtinaien d'assiette rtese à la crhgae du salarié.

Les elpyrmoues pnornerdt en chgrae le sulrups des ciatoitnsos patro-nales.

Ces cinontoids ne sneort apeapclblis qu'aux salariés anayt au mions 2 ans d'ancienneté au mmoet de la msie en ?uvre de tllees dispositions.

Objectifs : 100 % des ernienttes de sdenoce ptaire de carrière anreordbot les aménagements du tpems de travail.

Indicateurs : les eteirerpsns tneoidnrt un taelbau de brod du nrmboc d'entretiens réalisés et du nrmboc de bénéficiaires des aménagements du tpems de travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux dntiosspois du deuxième alinéa de l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, à défaut d'accord collectif, la dndmaee du salarié de tarailvr à tpems petaril ne psisue être refusée que si l'employeur jifstiuie de l'absence d'emploi dnspbilioe équivalent ou s'il puet démontrer que le cmeenghnat d'emploi demandé aruiat des conséquences préjudiciables à la bonne mrache de l'entreprise (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve que l'entreprise ou l'établissement ou, à défaut, la bacnrhe ait négocié un aorccd mttanet en pacle le temps peiatrl aménagé sur tuot ou pairte de l'année dnas les cnitoidnos posées à l'article L. 3122-2 du cdoe du tvaairl (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er).

Article 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le mantiein et la pérennisation de l'équilibre huiman dnas l'entreprise ne pvneuet se liemtr à la prévention de l'usure pqshyieue et/ou psuqiyche au travail. Girnaatr au salarié le mieantn d'une activité poeennsisrfolle inritcse dnas la durée imsope également de réfléchir aux ctiinodons des mobilités flnnociltoeens et porefenoilnlsses dnas ou en doehrs de l'entreprise.

Cette réflexion cdnoit à considérer que l'exclusion d'une piarte de la polipauotn acivte puet être solutionnée naneotmmt par une mleleirue orientation, le développement des compétences et la ccousiortrnn de paocrurs peononilsrfses quinfatlias et visanaorlts tuot au lnog de la vie active.

En effet, dnas un enonemvnrneit de puls en puls eigeantx et en ceotnlniue évolution, les compétences ileddliuveins et covcleelits des salariés ne snot puls des aqiucs seabtls et se dnoeivt d'être ircitises dnas une dyna- muique sonueute de développement professionnel.

Les prteias srnitgeais pnrenent atce de la responsabilité scolaie particulière qui rposee sur l'entreprise. Elle iomspe la rrccehe d'un jtuse équilibre ertne la lqoiuge économique de l'entreprise, cllee de son marché et de ses résultats financiers, et l'avenir peeionorfssnl et scaoil de ses salariés.

Elles rsnnaeosncit en ourte que l'enjeu de la sécurisation des purcroas psorofenslneis cmodmnae une démarche concertée et une responsabilité partagée entre eolureymps et salariés.

Elles rlepanept que les prnieipcs généraux qui dveoint gediur les aitons de fimaotron pifnlonrleeose ienvtint à l'anticipation, au maieintn et au développement des compétences par l'édification de prrauocs prinfeosnlses individualisés irsnictis dnas la durée.

Elles souhaitent, par le présent article, rerconfer la dnuqaymie initiée aevc la msie en ?uvre de la réforme de la fimaorton psinfsloonerele tuot au lnog de la vie et ?uvrer nevellounmet puor rfoceernr l'accompagnement et la sécurisation des pcrourus pnnoeilesforss en complétant les doiiiospsnts de l'accord de 2004 ritael à la fioomtarn poersilnfnfole tuot au lnog de la vie.

Elles veilleront, par ailleurs, à ausresr une cohérence d'ensemble, par le rcepst des présentes dinsiotpsois dnas les négociations cvtcloieels en curos ou à venir.

En outre, la délégation plnaoarte s'engage à rpelear aux enirsprtees et à luer dciroeitn des ruoesoescs hueiamns que l'impératif siocal des prrocaus ploroeinfssens intcirss dnas la durée itvine à :

? iineitr tôt dnas la vie pnrslesfoileue un eitenertn de carrière

basé sur les entretiens annuels, voir un bilan de compétences ;
? proposer des formations adaptées permettant, le cas échéant, aux salariés de redonner des métiers connexes ou non ;
? accompagner la réorientation professionnelle des salariés, qui du fait de leur état de santé ne peuvent être maintenus à leur poste, pour aménager les chances de ces derniers d'investir pleinement un nouveau champ professionnel.

Article 3.1 - Accompagner et concrétiser la construction des parcours professionnels En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

L'accompagnement des parcours professionnels s'appuie sur la validation des compétences et la certification des professionnels.

Les parcours professionnels reposent sur le bilan de compétences, l'entretien professionnel et la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Ils visent à l'entreprise de mieux valoriser les compétences professionnelles. Ils visent à la certification des parcours professionnels. Ils visent à l'entreprise, à l'aide de professionnels, à accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, y compris pour des raisons médicales et participent, in fine, à limiter les risques d'exclusion.

Objectifs : 50 % des salariés de moins de 2 ans d'ancienneté doivent répondre aux objectifs ci-dessus visés.

Indicateurs : les entretiens professionnels ont un tableau de bord du nombre de formations proposées aux salariés et un état de suivi de ces formations.

Article 3.2 - Entretien professionnel de carrière En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Il est prévu qu'à l'occasion de son 45e anniversaire, plus au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, des contraintes personnelles et familiales affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Cet entretien professionnel pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié pour des raisons personnelles légitimes motivées par un congé ou d'activité professionnelle.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Cet entretien est aussi destiné à éviter toute perte de compétences liées à l'âge dans l'évolution de sa carrière, mais aussi à permettre d'anticiper la scolarité de sa vie professionnelle, et enfin à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Dans la perspective d'une amélioration des savoirs et des savoir-faire, sur proposition et avec l'accord du salarié, une partie de son entretien peut se dérouler avec la participation d'un ou d'autres salariés : membres de son équipe, tutorés ?

Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie, et ce en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

Conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005, les entreprises informent les instances représentatives du personnel des modalités prévues de mise en œuvre de l'entretien professionnel de carrière, ainsi que des thématiques qui y sont abordées selon le cahier des charges ci-dessus.

Les conclusions de cet entretien forment l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique ou de la personne l'ayant réalisé.

Les parties saitaires doivent être prises en compte, en particulier l'OPCA de la branche, la réalisation d'un guide de formation et d'aide à la réalisation des formations professionnelles à destination des salariés dépourvus de parcours de formation structuré. La délégation pourra être étudiée en outre les conditions de faisabilité d'un programme de formation spécifique à destination des entreprises.

Les parties saitaires doivent être prises en compte, en particulier l'OPCA de la branche, la réalisation d'un guide de formation et d'aide à la réalisation des formations professionnelles à destination des salariés dépourvus de parcours de formation structuré. La délégation pourra être étudiée en outre les conditions de faisabilité d'un programme de formation spécifique à destination des entreprises.

genre.

Objectifs : participation de cet entretien à 100 % des salariés concernés tous les 3 ans.

Indicateurs : les entreprises ont un tableau de bord du nombre d'entretiens réalisés et du nombre de salariés concernés.

Promouvoir les outils de la branche

Article 3.3 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Outre le congé de bilan de compétences prévu par les dispositions légales, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, d'une réserve d'ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour sa poursuite de carrière.

Les formations liées à ce bilan seront assurées soit par l'entreprise elle-même, soit par l'OPCA de la branche dans le cadre de la contribution versée au titre du plan de formation, soit par le FGECONF dans le cadre d'un congé bilan de compétences. Le bilan pourra éventuellement être anticipé à la demande du salarié, dans le cadre d'une anticipation des droits acquis au titre du DIF, pour des raisons personnelles légitimes motivées par un congé de formation ou d'activité professionnelle.

Les entreprises doivent étudier les possibilités de conclusion d'accords de partenariat avec les OICAPF en vue d'une campagne de communication et de sensibilisation sur le bilan de compétences.

Objectifs : participation d'un bilan de compétences à 100 % des salariés concernés tous les ans.

Indicateurs : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de bilan de compétences.

Article 3.4 - Passeport formation En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels acquis dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les entreprises doivent permettre que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un portefeuille de compétences qui reflète sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Le modèle réalisé par la branche (passeport avenir) sera mis à disposition de toutes les entreprises qui en feront la demande.

Le passeport formation sera mis à disposition :

? les diplômés et titulaires dans le cadre de la formation initiale ;

? les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise ;

? les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des ancients de formation suivies dans le cadre de la formation continue, le ou les emplois dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;

? les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel ;

? les conclusions de l'entretien professionnel de carrière et éventuellement le compte rendu du bilan de compétences pour être inclus dans une annexe séparée au portefeuille formation.

Objectifs : réalisation et diffusion du portefeuille de compétences de 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Indicateurs : nombre de portefeuilles de compétences diffusés.

Article 3.5 - Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie et développer les compétences En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les entreprises doivent permettre que chaque salarié puisse être en mesure de bénéficier de toutes les formations disponibles afin d'affronter sereinement les étapes et changements dans les

pruacros piflrsoosnoeens anisi que les échéances de la vie professionnelle.

Elles précisent que la msie en plcae d'une dyamniueq de foamotrin tuot au lnog de la vie pneoiesnollsfre en lein aevc les mobilités pnslelofireenos et les évolutions de carrière ispmoe de :

? friae connaître les fotrniaoms aebcclsises et le ctnoeu de leurs apports ;

? diefvireisr les systèmes de fomrioatn en tnenat cptmoe de l'expérience, des coonitnids de travail, des aistnporais peenreslnols et des cnteroains olsnlogneiierraats ;

? ritneer des aménagements des tmpes de tariavl et une oantigosairn du taivarl cimlpbaoets aevc l'organisation de ssnoesis de firmootan prlfsenelsnioe ;

? pesenr et cviceonor des sniattious de trvaail intégrant des temps et des osanocics d'apprentissage ;

? fasoveirr l'accès aux ditospsiiifs de vatdoailin des aciqus de l'expérience.

Objectifs : 50 % des aiotncs de fomotairn proposées par les entre- pseris aux snioers ayant au mnois 2 ans d'ancienneté devont répondre aux ojeibftcs ci-dessus visés.

Indicateurs : les eerrspntnies tdonniret un talebau de brod du nmbroe de fmtaonrios proposées et du nborme de tllvairarus concernés.

Article 3.6 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les peiatrs siintgaraes rlnepplaet que la période de prflnaionsstsaiiooen visée par l'accord de 2004 sur la foiarmon pslolofenrisee est ovturee en priorité nnomamtet :

? aux salariés âgés de 45 ans et puls qui sienhautot cloosinder la snceode patire de luer carrière peorofnlinsseie ;

? aux salariés talniavrlat en cionntu ou en semi-continu dpuies 10 ans au monis qui stnohaeiut occupcr un ptose de juor ;

? et, de manière générale, à des aniocts d'adaptation au potse de travail.

Soucieuses de mieux pioumovror le rucroes à ce tpye de diopitssif puor la poitulapon ciblée, les pretias srigietnaas décident d'engager une réflexion partaiire rtvaiete au tuax d'intervention et aux priorités de psrie en cgarhe par l'OPCA de la branche. Une ltetre ptairarie srea rédigée en ce snes à dasietonitn des aerrisutnadimts de l'OPCA de la branche.

Article 3.7 - Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les petrais sraiaietgns s'accordent sur l'importance de la rnnsaascioinee de l'expérience professionnelle. Il s'agit de prtteemre à chaque salarié de fraie vedailr au cruos de sa vie pnsloiefrnsoeie les aiucqs de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition :

? siot d'un diplôme ou d'un ttire à finalité plleofrossnenie enregistré dnas le répertoire ntanoail des cftfeciraiinos pnloerfnseleois (RNCP) ;

? siot d'un ciectiraft de qtiiluiiaoafcn pnrefolosinslee ronecnu par la ciimossomn prriaaite nantoalie des pateetiarsrs de sreceivs dnas le dianomé du sucbeer tertiaire.

Conformément aux dtioonisipss lécales, tuot salarié diot povuoir deandemr le bénéfice de la votldaiian des aciqus de l'expérience dès lros qu'il justifie, en qualité de salarié, d'une durée miilname d'activité de 3 ans en rorppat aevc la coftaiiertcin recherchée.

En ce sens, après 20 ans d'activité pslefsnlinoooree et, en tuot état de cause, à comtepr de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iviititane et suos réserve d'une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé de vodlaatiin des aciqus de l'expérience, dnot la durée ne puet excéder par aioctn de vataoliidn 48 hueres de tpmes de travail, consécutives ou non.

La dmdanee d'autorisation d'absence puor bénéficier de ce congé diot être formulée auprès de l'employeur au mniors 2 mios aanvt la dtae de l'action de vtlaaiadon des aucqis de l'expérience. Elle diot iueqnidr la dtae de réalisation de ctete action, la désignation et la durée de cttee aciotn ainsi que le ou les ornegsamis irantenvevt dnas la valtdaoiin des aciqus de l'expérience du salarié.

Dans le mios sanuivt la réception de la demande, l'entreprise fiat connaître par écrit au salarié son accrod ou les rainoss matniovt le ropert de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, puor des rosniars motivées et rietvaels au bon feonncmntoinet du service, excéder 6 mois.

Aussi, les piteras sraatgnieis du présent accrod s'engagent-elles à développer l'information des salariés et des ensprerteis sur le doisstpiif de vataoidlin des acuqis de l'expérience et à en fsivoeraer l'accès à tuos les salariés qui le souhaitent, dnas le crade d'une démarche individuelle.

Elles dmneaednt aux entreprises, aifn de répondre aux bnsioes de ffromioan et de crnutebior à l'évolution de carrière des salariés de puls de 45 ans notamment, de faervsoir et de développer l'accès aux fonotmrais qaealutifnis et caeirenfitts par le biais des ctectiarfs de qtacoifaliuin pifonInseoelsre (CQP).

Les ptieras saitiernrags étudieront les possibilités de cvntomneinoent aevc le fdons piartaire de sécurisation des porrucas poeinlfrnsesos (FPSPP) aifn d'assurer, d'une part, le développement de la démarche du sceeur des paiartesters de seircevs initiée en matière de CQP-CQPI et, d'autre part, le lnmeeaect d'une capamgne nmlaaoitie de ctociinoamun et de sbeilnstioiasn sur les ceaiaroiitfts professionnelles.

La pirse en cghrae des dépenses liées à la voltaaiidn des aciqus de l'expérience est assurée, sur la damnade du salarié, par le dpositosif du congé iivudedinl de ftoromain dnas le rpecest des critères et priorités définis par les iantenscs parieartis du FGNECOIF ou par l'exercice du diort ieuiddinlv à la faiootrmn prévu au trite IV du présent accord.

En cas de démarche initiée par l'entreprise, la pirse en cahрге financière des dépenses visées ci-dessus porura être assurée par l'OPCA de la bhcrane en fncioton de critères définis par son ciseonl d'administration et suos réserve des fdons disponibles. Une ltetre prtaiaie srea rédigée en ce snes à datitoiensn des admsaiinturrtes de l'OPCA de la branche.

Objectifs : réalisation de gduie d'appui à la démarche de VAE et difiuson de cttee ptruqiae auprès de 100 % des tiavrelurals concernés.

Indicateurs : normbe de salariés de 50 ans et puls aaynt eu accès à cette démarche de VAE.

Article 3.8 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément à l'article 7 du tirtre II de l'accord naontail ipoofnteisserennrl du 13 orcbote 2005 rltaiief à l'emploi des srienos en vue de pmoiovuorr luer mniiaten et luer rtuoer à l'emploi, le salarié de 50 ans et puls puet abndeor de pelin droit, au meyon de ses diorts au DIF, à une aotcin de fomartoin pissrenelloofne déterminée en aorccd aevc son employeur, et ce prioritairement, lros de l'entretien de carrière, aifn de lui ptetmrree d'être pelmenient aecutr de son pacruors professionnel.

Cette dpisiootnsn nuloleve ne déroge pas aux ctdnnois de d'exercice et de msie en ?uvre du driot iivuedinl à la fiotmroan prévues par l'accord de 2004 rtilaef à la frotmioan preslonoiensfe tuot au lnog de la vie. Toutefois, il est prévu que tuot salarié ssuie bénéficier après 45 ans d'une priorité d'accès au DIF puor eagegnr une aioctn de fitaoromn vsiant à cnodseolir sa carrière.

Soucieuses de mieux povuoioimrr ce tpye de dspisioitif puor la paloitpuon ciblée, les peirts stnarageiis décident d'engager une réflexion praiittrae rateilve aux tuorc d'intervention et aux priorités de psrie en crghae par l'OPCA de la branche. Une lterte piatriare srea rédigée en ce snes à dtesianiotn des artirtnusmaides de l'OPCA de la branche.

Objectifs : 100 % des eetnintres de soedcne piatre de carrière, puor les salariés aaynt au monis 2 ans d'ancienneté, aeronrbodt les dirtos au DIF et ses modalités d'utilisation.

Indicateurs : les eprtneirses tdeonirnt un taabelu de brod du nmbroe d'entretiens réalisés et du nrombe de tllriuaveras concernés.

Article 3.9 - Documents à communiquer aux représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément à l'article 12 de l'accord noatainl irtepesirnfsoennol du 13 otrbcoe 2005, dnas la psertvepice de fitacielf l'adaptation des seniors aux évolutions de luer métier et de rfeecocnrr lreus possibilités de mobilité professionnelle, les einpeersrts cmnieqnmouurot dnas les dmteconos à asdeesrr aux représentants du personnel, en vue de la délibération aelunnle de fin d'année sur le paln de fitoraomn de l'entreprise puor l'année à venir, toutes les iaoitnnfomrs raelevtis aux ecftfeifs concernés

répartis par catégorie professionnelle et par âge.
Objectifs : diminuer le nombre de salariés concernés par les plans de formations.
Indicateurs : état de suivi de cette communication.

Article 3.10 - Congé de fin de carrière En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément aux dispositions légales, le salarié du compte épargne-temps, lorsqu'il exerce au sein de l'entreprise, peut être utilisé par les entreprises comme congé de fin de carrière.
En cas d'utilisation du compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié doivent être majorés par l'entreprise et unifiés en temps.
En cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du compte épargne-temps du salarié sera attribué par l'employeur.
Objectifs : pourcentage du congé de fin de carrière à 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus et au moins 2 ans d'ancienneté.
Indicateurs : nombre de salariés ayant eu accès à ce congé de formation.

Article 3.11 - Mobilité géographique En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les entreprises au présent accord considèrent que la mobilité géographique constitue un des moyens de l'évolution de carrière des salariés de plus de 50 ans.
Toutefois, elles reconnaissant que cette mobilité devra faire l'objet d'un aménagement personnalisé.
A cet effet, si la mobilité est souhaitée par le salarié, elle devra donner lieu à la mise en place d'un itinéraire ayant pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- ? les compétences du salarié et ses souhaits de mobilité professionnelle ;
 - ? l'identification des lieux où cette mobilité pourrait s'envisager, dans le cadre de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient ;
 - ? les mesures d'accompagnement qui doivent être mises en place afin de faciliter la mobilité du salarié.
- En outre, dans les cas où il existe une baisse de mobilité ou si la mobilité est réalisée sur le même bassin d'emploi, la mobilité, sauf si elle est le fait du salarié, ne pourra pas lui être imposée et devra donner lieu à l'établissement d'un avenant à son contrat de travail, notamment le fait qu'elle devra être justifiée par les intérêts de l'entreprise et ne pas s'avérer manifestement abusive.
En tout état de cause, la mise en œuvre des mesures de mobilité qui auront pu être prévues par les accords de travail ne pourront être mises en œuvre, pour les salariés de plus de 50 ans, qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié.

Article 4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les entreprises du secteur des technologies de services sont confrontées à une économie globalisée marquée par la compétitivité, la rapidité des changements technologiques et des organisations.
Par ailleurs, la nature de certains métiers propres au secteur des technologies de services invite à prendre conscience que les technologies sont marquées par une grande mobilité.
Les entreprises reconnaissent que certaines entreprises sont confrontées au vieillissement de leur main-d'œuvre salariée et qu'elles ont, en outre, à faire face pour des métiers et des fonctions ciblées à des difficultés de recrutement, voire à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
Aussi demandent-elles à toutes les entreprises de mener une réflexion globale sur le thème de la gestion anticipée des âges et des parcours professionnels afin de maintenir les savoir-faire, la motivation et la performance des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.
Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs du secteur des services afin de favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.
Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs du secteur des services afin de favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.

d'insécurité professionnelle et/ou de précarité sociale.

Article 4.1 - Favoriser les démarches d'anticipation En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Dans un contexte de transformations du marché du travail, des évolutions de l'environnement économique, il devient primordial d'être en mesure d'éclairer les parcours professionnels des salariés tout en anticipant les besoins en compétences et en niveau de main-d'œuvre.
Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les salariés, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et améliorer leur employabilité.
Cette démarche suppose que soit offerte à chaque salarié la possibilité, par une meilleure information, de préparer son futur professionnel, de développer ses compétences par la formation, pour qu'il soit en mesure d'envisager sereinement une éventuelle mobilité professionnelle et/ou géographique.
Objectifs : pourcentage d'un entretien sur les perspectives professionnelles à 100 % des salariés concernés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.
Indicateurs : les entretiens tenus au bénéfice de chacun du nombre d'entretiens réalisés et du nombre de salariés concernés.

Article 4.2 - Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Dans ce contexte d'anticipation, les entreprises ont récemment créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein du secteur des technologies de services.
Il participe à la détermination des facteurs clés d'évolution et examine les conséquences de ceux-ci sur le volume des emplois et la qualité des compétences.
Outil de veille et d'alerte, l'observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les tendances et proposer des scénarios partagés.
Cet examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, croisé avec les observations sur les mutations socio-économiques constatées, permet d'envisager des scénarios contrastés d'évolution et d'adapter les politiques de gestion des ressources humaines.
L'observatoire constitue donc un appui essentiel pour les entreprises sociales, les salariés et les salariés du secteur des technologies de services qui s'inscrivent dans des démarches innovantes et prospectives.
Cette meilleure appréhension des évolutions de l'emploi, des métiers et des âges doit permettre une gestion anticipée des ressources humaines ; la finalité étant de garantir et de pérenniser l'équilibre économique au sein de nos entreprises.
Objectifs : pourcentage de 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, sur l'identification des mutations et des perspectives de développement professionnel.
Indicateurs : nombre de salariés ayant bénéficié de cette information.

Article 4.3 - Rôle de la branche En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les entreprises reconnaissent que la problématique de l'emploi des salariés et/ou de la gestion des âges au travail est au cœur des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) introduites, pour certaines entreprises, par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.
Démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise sur le plan tant quantitatif que qualitatif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui englobe la gestion anticipée des âges et des parcours professionnels, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation tripartite prévue par la loi.
Pour autant, les entreprises s'entendent qu'une intervention de la branche se justifie par la nécessité d'établir des modalités et des recommandations. Celle-ci a ainsi une mission de soutien de la GPEC auprès des entreprises.
Sur la base d'un état des lieux et données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les

peairarnts scaoux s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, un cadre de règles et d'orientations pour aider et accompagner les entreprises au changement. Le présent accord s'inscrit dans cet engagement.

Aussi, en considérant des responsabilités qui incombent au stucer des salariés de scier en matière de promotion des salariés d'anticipation des âges et des parcours professionnels, les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Ainsi, les indicateurs de suivi relatifs aux articles 2 à 4, permettent de suivre les objectifs chiffrés relatifs à l'accord de branche, font l'objet d'une cinquième annexe dans le rapport de branche par le biais d'un questionnaire (joint en annexe au présent accord). Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission mixte paritaire de la convention collective nationale des entreprises de services de nettoyage se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des salariés lors de la présentation du rapport de branche.

Article 4.4 - Mobilisation des entreprises En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties s'engagent à tenir sur le fait que la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences relève de la stratégie de l'entreprise.

Aussi, conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des représentants du personnel, un dispositif de gestion anticipée des compétences adapté à leur filiale et tendant à :

- ? mettre en place des parcours de carrière ;
- ? aménager les conditions de travail de l'ensemble des salariés ;
- ? faciliter l'accès, l'insertion et la formation de jeunes aux métiers du secteur.

Les fédérations professionnelles de salariés s'engagent, dans les 5 ans suivant la signature du présent accord, à dresser un bilan des négociations entreprises d'entreprises sur la GEPC réalisés obligatoirement par la loi.

Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors

Article 5 - Lutter contre les discriminations liées à l'âge et favoriser le retour à l'emploi
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 5.1 - Réinsertion professionnelle des salariés seniors
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent être au cœur des éléments fondamentaux de la politique de l'entreprise, tous les salariés ayant droit à une égale participation à la vie de l'entreprise et à son développement.

En ce sens, les parties s'engagent à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la mobilité professionnelle des salariés ne pouvant exercer leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A cet effet, et dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement, la lutte contre les discriminations et la garantie de l'égalité des chances et de traitement des salariés ne peuvent être assurées que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

Aussi, la prise en compte de la diversité des salariés et de leur parcours professionnel est un préalable indispensable qui doit être au cœur de la politique de l'entreprise, sûr et productif, exempt de toute discrimination, et de prévenir toute inégalité qui pénaliserait le salarié dans l'accès à l'emploi que dans son

évolution professionnelle.

Article 5.2 - Favoriser le retour à l'emploi des plus de 45 ans
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Une politique de retour à l'emploi des salariés ne peut être mise en œuvre que dans le respect des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité de chances. La délégation paritaire s'engage à intervenir régulièrement et de manière proactive pour favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés. En ce sens, les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

La délégation paritaire s'engage à intervenir régulièrement et de manière proactive pour favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés. En ce sens, les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Au-delà du contrat de travail à durée déterminée pour le retour à l'emploi des salariés institué par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des salariés en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Soucieuses de promouvoir la diversité à ce type de contrat pour la mise en œuvre de la politique de l'entreprise, les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Article 5.3 - Référent senior
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

La forme et l'expression du contrat peuvent être combinées dans une même entreprise en fonction des besoins analysés :

? unidirectionnel : c'est le cas dans le contexte de la formation professionnelle ;

? croisé : le contrat prévoit un échange réciproque dans le cadre d'un projet, par exemple chacun apprend de l'autre ;

? fonctionnel : le contrat s'opère dans le cadre d'une activité pédagogique ou de management, le titulaire ayant une fonction pédagogique et d'encadrement ;

? qualifiant : le contrat a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification professionnelle ;

? d'équipe : plusieurs salariés sont impliqués sur un même projet, en fonction de leurs responsabilités et compétences, assurant la fonction tutorale.

Les parties s'engagent à définir des modalités de mise en œuvre de l'OPCA de la branche afin que ceux-ci mobilisent les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

En outre, les entreprises doivent offrir un référent senior qui n'aura pas nécessairement la fonction de tuteur tous les salariés ne pouvant exercer leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

Il est important de leur offrir des possibilités de formation en articulant avec les besoins de la firme à l'exercice d'une activité professionnelle ou le contrat d'apprentissage.

Aussi, les entreprises doivent favoriser le développement de la continuité de l'accord de 2004 sur la formation professionnelle. Ils insistent de nouveau sur les modalités particulières de

Les missions des entreprises, l'exercice de la mission ainsi confiée doivent être pris en compte lors de l'évaluation du salarié.

Pour mieux valoriser la formation et les compétences des salariés, il est mis en œuvre un dispositif de suivi des compétences des salariés des métiers des services du secteur tertiaire qui répond à la fois au besoin de connaissance du tuteur et à la valorisation de l'investissement de l'employeur en matière de formation du tuteur. Enfin, les parties s'entendent pour que l'OPCA de la branche propose, afin d'aider les entreprises à développer leurs outils de travail et à structurer leur mission, une démarche spécifique qui porte sur :

? un conseil sur mesure pour les dirigeants, les responsables des processus humains ou de la formation qui souhaitent développer et optimiser le dispositif de formation ;
? une intervention aux problématiques du travail pour tous les salariés intéressés par cette mission ;
? un accompagnement personnalisé des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Cet accord a pour objet de développer la formation de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Dans cette perspective, les parties s'entendent que chaque entreprise puisse désigner des tuteurs du travail remplissant les fonctions de tuteur et de formateur. Le modèle, réalisé par la branche sur la déclinaison du programme avenir, sera mis à disposition de toutes les entreprises qui en feront la demande.

Article 6 - Accompagnement des démarches d'action des entreprises Application et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 6.1 - Dispositif mis en place par l'OPCA
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément au chapitre I du présent accord, les parties s'engagent à sensibiliser les salariés des entreprises de l'OPCA de la branche pour que les salariés de ce dernier procèdent à l'étude et à la conclusion d'un contrat de formation de décliner de façon concrète les obligations et les recommandations arrêtées en matière de gestion des âges et des parcours professionnels.

Les objectifs globaux du projet visent à :

? accompagner les salariés dans le développement et la mise en place d'une gestion des parcours professionnels adaptée à leurs besoins et intégrant la problématique des âges ;
? permettre aux entreprises de repenser les conditions de travail en vue de l'allongement de la vie professionnelle ;
? permettre aux entreprises un cadre opérationnel instrumenté au bon niveau de décision, valoriser les salariés en fin de carrière en aménageant leur parcours dans le dispositif de formation ;
? soutenir le tuteur à l'emploi des seniors par des formations et des accompagnements personnalisés ;
? favoriser le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques.

Article 6.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties conviennent de mettre en place une commission spécifique de suivi.

Cette commission sera composée au maximum de deux représentants par organisation syndicale ou paritaire représentative au niveau national.

Cette commission se réunira au maximum une fois tous les 2 ans à l'initiative de la partie la plus diligente, la première réunion devra se tenir le dernier trimestre 2010.

Elle est chargée d'apprécier la réalisation des engagements pris par les entreprises dans l'accord et de procéder, le cas échéant, à la rédaction d'avenants modificatifs qui soient soumis à la négociation collective.

Elle s'appuiera notamment sur les études et les analyses de l'observatoire des métiers et des qualifications.

La commission sera un lieu d'échanges sur les pratiques d'entreprises en matière de réinsertion et de maintien dans l'emploi des seniors, et ce afin de favoriser la collaboration et le mutualisme des expériences.

Article 6.3 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, mais les parties conviennent de se revoir au terme de la première année, ou avant à la demande motivée d'un signataire, afin éventuellement d'ajuster le présent accord et ses dispositions en fonction des résultats constatés.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil prud'hommes de Paris dans les délais prévus par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La présente convention s'appliquera à compter son entrée en vigueur conformément à la législation en vigueur.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Enquête spéciale accord « seniors »

L'emploi et la formation des seniors dans la branche des parteristes de services du secteur tertiaire

Un accord a été signé dans votre branche en faveur de l'emploi des seniors. Vos réponses sont indispensables pour établir le suivi de cet accord de branche. Ce suivi constitue une des conditions de validité de l'accord de branche et vous devez négocier un accord d'entreprise sur le sujet (pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés).

I. ? Identité de l'entreprise

N° SERIN ?..
Ancien code NAF ?..
Nouveau code NAF (4 chiffres, 1 lettre) ?..
Raison sociale ?..
Numéro de téléphone ?..
Numéro de fax ?..
Adresse mail ?..
Civilité : M... Mme... Mlle...
Nom du répondant ?..
Fonction du répondant ?..
Convention collective appliquée par l'entreprise :
? particulière de services du secteur tertiaire
? autre, préciser ?..

II. ? Les seniors

Nombre de salariés dans votre entreprise au 31 décembre 2009 ?..
Parmi eux :
? combien avaient entre 45 et 49 ans ? ?..
? combien avaient entre 50 et 54 ans ? ?..
? combien avaient entre 55 et 59 ans ? ?..
? combien avaient entre 60 ans et plus ? ?..

III. ? Amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité

1. Identifier les phénomènes d'usure professionnels : combien d'entretiens ont été réalisés ces phénomènes d'usure professionnels ont été réalisés en 2010 ? ?..
Combien de salariés ont été concernés ? ?..
2. Adapter et aménager les conditions de travail : combien d'entretiens ont été réalisés ces conditions de travail ont été réalisés en 2010 ? ?..
Combien de salariés ont été concernés ? ?..
3. Aménagement des temps de travail des salariés âgés : combien d'entretiens de négociation de carrière ont été réalisés en 2010 ? ?..
Combien de salariés ont été concernés ? ?..

IV. ? L'évolution des carrières professionnelles

1. Améliorer et concrétiser la formation des salariés : combien de salariés ont bénéficié d'actions de

fitooramn ? ?..

2. L'entretien pfrnsneiesool de carrière : cebmoin d'entretiens pnrlifoesosnes de fin de carrière ont été réalisés ? ?..

V. ? Puomvvoiroir les oiluts de la branche

1. Balin de compétences : cbiomen de salariés ont bénéficié d'une démarche de bailn de compétences ? ?..

2. Popaersst frtoomain : ciemobn de salariés ont bénéficié d'un paroespst de frtmiaoon ? ?..

3. Renomfecnret de la fioaomrtn pserisonlonlefe tuot au lnog de la vie et développement des compétences : cebomin de salariés ont bénéficié d'une frmtaion penlsfnoeoirlse tuot au lnog de luer carrière et développé des compétences ? ?..

4. Rceinnacsnosae et viataidlon de l'expérience penserfiolslone : cmoiben de salariés ont débuté une vdlaitoian des aucqis de l'expérience en 2009 ? ?..

5. Driot ieduinvidl à la froimtaon : cbmeoin de salariés ont bénéficié d'un ertetinen de scnedoe pitare de carrière adobnart les diorts au DIF et ses modalités d'utilisation ? ?..

Avenant n 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

6. Itarfnimoon des représentants du pnrnseeol : les représentants du pneresol ont-ils bénéficié d'une itranmfioon rtalivee aux efticffes concernés par les plnas de fotramion ? ?..

7. Congé de fin de carrière : ceibomn de salariés de 50 ans et puls ont bénéficié d'un congé de fin de carrière ? ?..

VI. ? Développement des compétences et des qiuniclatfaois et accès à la formation

1. Frivosear les démarches d'anticipation : coibmen de salariés ont bénéficié d'un ettienren sur les psvptecreais pilrsonlfneoeess ? ?..

Combien de trullreaavis snot concernés ? ?..

2. Rôle de l'observatoire pspeitcrof des métiers et des quflitoiancias : coimebn de salariés de 50 ans et puls ont bénéficié d'une irtfaionmon sur l'identification des cgemtahnens et pontipsioros de dciasgoitns partagés ? ?..

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FEIGC ; Les SSIT ; Le SYAPHNE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO ; La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège ptaoranl de la brhcane des psietreatras de sirveces dnas le daminoe du setceur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prias ; - la FEIGC : iulmbmee Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Nntarree ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bnyees ; - le SROAP : 171 bis, aunvee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, beruloavd Pereire, 75017 Prias ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, palce Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SHPNAYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lttree du 10 arivl 2014 (BO n°2014-20).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 2 « Bénéficiaires des geintaars du régime de prévoyance » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais rédigé cmome siut :

« Il s'agit de l'ensemble des salariés crades ou non cedras des erptirsnees rnvvealt du cahmp d'application de la cnontieovn cliltceove nlaianto des ptisaetaerrs de sceirves dnas le dmaione du stceeur tertiaire, tiruialte d'un cnarott de triaavl ou dnot le coarntt de traavil est sspuendu puor madalie ou aceicdnt ou dnot la spsuineos du conartt de tivaral prévue par le cdoe du tavaril donne leiu à un menaitin de sa rémunération par l'employeur et / ou au venemesrt d'indemnités journalières financées au mnois puor pritae par l'employeur.

La nooiñn de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un cnatort de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le prapraaghe raliety au caaitpl mmuniim prévu à l'article 3. 3. 2 « Définition et bénéficiaire de la giartnae » est désormais rédigé cmome siut :

« Le ciaaptl mmuiim ne puorra tetfoouis être inférieur à 4 pflnaods menluses de sécurité sloaice en vuugeir à la dtae du sinistre. Ce citaapl srea de 3 pfnldaos mnlseues lsrquoe le salarié décédé exerçait une activité à tmepts partiel. »

Avenant n 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

Les auetrs dpissiiioonts de l'article dnemueert inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 3. 6. 2 « Définition de la gairnrt » est désormais rédigé comme siut :

« En cas de décès du salarié aavnt la liuitidqaon de sa psionen de vieillesse, une rtene viagère est versée au pofirt de son cinonjot siuvnavrt dnot le mnantot est fixé à 15 % du saalrie aenuñl brut. »

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aaenvnt prend effet le 1er jvianer 2009 puor l'ensemble des eeinptrsres de la branche.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent anenavt srea déposé par la parite la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les pitares connneneivt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FGEIC ; Les SSIT ; Le SPNHAYE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège prtaeonl de la brcnhae des preetairtass de seiecrvs dnas le dioamne du stueer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FIEGC : iebmmule Via Verde, 55, pclae Nelson-Mandela, 92000 Nertrnae ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beyens ; - le SRAOP : 171 bis, aneue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, buleroavd Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prais ; - le SPNR : 4, pcale Louis-Armand, 75012 Pairs ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Piars ; - le SANYHPE : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, par ltetre du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 2 « Bénéficiaires des gjaeratns du régime de prévoyance » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 le prarahpgae snvait :

« Conformément aux diintpissos de l'article 14 de l'accord natioanl ieseinrostfpneonl du 11 jivnear 2008 et à l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord nitaaonl iespetosnnefonrirl du 11 janvier 2008, le bénéfice du régime de prévoyance est mnniateu pnaned luer période de chômage et puor une durée égale à la durée des dreerins cnrttaos de triaval effectués au sien de la branche, appréciés en mios entiers, dnas la liitme de 9 mois, aux salariés dsieetds entreprises, dnol le ctnaort de taavril est rompu. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des gjaeatnrs » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un ppaarrhge 3. 7 intitulé « Portabilité des gartenais dnas le crdae de la portabilité ».

« 3. 7. 1. Posrnel concerné

Le bénéfice du mtenian de ces gnaiaerts est subordonné à la ciitondon que les ditors à cvrrueotue complémentaire aneit été otuervs cezh le drneier employeur.

Seuls les salariés anayt cimoms une ftaue lrdoue snerot euxlcs du dsiiisitpf asini que cuex aanyt usé de la faculté de ricetonoinan offtere par l'accord du 18 mai 2009.

3. 7. 2. Point de départ de la gairante

Le dsiotstipif de portabilité etnre en atilpapicon à la dtae de ctaioson du cronatt de travail.

3. 7. 3. Jfitiutfsiacs

Pour bénéficier des dpinosoiitss rlieaevts à la portabilité de la prévoyance, l'ancien salarié diot firounr à l'ancien epomuylr la juasiitfcon de sa prise en cgrhae par le régime d'assurance chômage.

3. 7. 4. Iirftnomonas

L'ancien salarié diot inoremfr son acinen eulemypor de la ctosaien du vernesmet des analoclois du régime d'assurance chômage lrosuqe celle-ci inneeivrtt au corus de la période de mainetn des griaeants des croevrteuus complémentaires santé et prévoyance prévue par l'article 14 de l'accord nnaoiatl isreefotinnnoepsrl du 11 jineavr 2008.

Une nitcoe d'information srea furnioe par l'organisme aessurur et reisme aux salariés par l'employeur maotennnt les cnndoiots d'application de la portabilité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des gairetnas » au pgarprahe 3. 1. 3 intitulé « Pinot de départ de la gatrane » un alinéa asnii rédigé :

« Après une fcharnsie de 60 jruos d'arrê de tiavarl ctnoinus puor les bénéficiaires de la portabilité des dirots tles que définis par l'article 14 de l'accord nantaol insepoifrentresnol du 11 jaevnr 2008. »

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des ganteairs » un praahprgae intitulé :

« 3. 1. 4. Monnatt des ponietrtsas

Les droits gtnraias par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité tpoimarere ne pvneuet cuoinrde l'ancien salarié bénéficiant du metaniin de son régime de prévoyance après la coisasetn de son cnraott de tvaaril à pericoevr des indemnités d'un moannt supérieur à culei des acolaiotlns chômage qu'il aaiurt perques au ttire de la même période en naeiasunrltt la période de différé d'indemnisation (délai de ccraee de l'assurance chômage). »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 4 « Slaraie de référence » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un alinéa asnii rédigé :

« Le saialre de référence pirs en copmte puor le screvie des peanirtotss dnas le cdare de la portabilité des dtiors (art. 14 de l'accord nataonil ifsroneenesrntpoil du 11 javnier 2008) après rrupute du coratnt de taarivl est le sialrae TA, TB, TC perçu au corus des 12 mios précédant la dtae de niocftoaitn de la rpruue du ctonrat de tariavl ou la dtae evicfftee de fin de conratt puor les ctatnrs de taavril à durée déterminée aanyt donnè leiu à cotisations. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 6 « Coioatnists » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un praraaghe intitulé :

« 6. 4. Fmnacnieniet du matneiin de la prévoyance dnas le cdare de la portabilité

Conformément à la faculté oerftte par l'accord naonaitl irtefonsinrneeopsl du 18 mai 2009, les praeits au présent accord, après agrément par le GNP dnas le cdrae d'une cotnvioenn qui srea spécifiquement rédigée à cet effet, isnturanet la msie en palce de la mtiaasluuotan du fmneinecnat de la portabilité de la prévoyance.

Cette maiotluuistan frea l'objet d'un réexamen au buot de 3 ans de msie en ?uvre.

Un blian de l'impact de cette mrseue sur l'équilibre du régime de prévoyance derva être présenté par les oamrgseins assureurs.

La cosmmission partiiaire purora firae aepl à un ciosnel extérieur indépendant puor eetepsrxir la question. »

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; FIGEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2010

En considération de l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention collective du personnel des pétisarrètes de services dans le domaine du secteur tertiaire intégrant l'activité d'enquête civile et de l'existence du certificat de qualification professionnelle d'enquêteur civil créé le 12 novembre 2007, il a été convenu entre les parties d'établir un niveau de classification minimum de l'enquêteur civil et selon les modalités ci-après énoncées.

Article 1er - Certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Toutes les entreprises réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au certificat de qualification professionnelle créé par la branche le 12 novembre 2007.

À l'issue de cette formation, le salarié évalue son niveau de qualification professionnelle positionné aux échelons suivants :
? coefficient 170 dès le premier mois suivant l'obtention du

Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC ; F3C CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur profession de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des activités par nature polynômes et temporaires de manutention des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des activités anti-rupture (encore appelée vulgairement sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou à la saisonnalité des vents des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

certificat de qualification professionnelle ;
? coefficient 190 après une expérience de 1 an ;
? coefficient 200 après une expérience de 2 ans ;
? coefficient 220 après une expérience de 4 ans ;
? coefficient 230 après une expérience de 7 ans ;
? coefficient 240 après une expérience de 10 ans.

Il est précisé que les périodes d'expérience totales les périodes effectivement travaillées par le salarié au sein d'une entreprise donnée.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ou du carnet de travail prolongée d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que tous les salariés exerçant l'activité d'enquête civile telle que définie dans le champ d'application de la convention collective des pétisarrètes de services s'ont concernées par le présent avenant qui s'impose ainsi en matière de classification des enquêteurs civils.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1221-1 du code du travail et des articles 1103, 1104 et 1193 nouveaux du code civil.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2010

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord ne s'applique pas aux salariés, à un aménagement et à une organisation du travail dans les entreprises et les branches fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes consacrés à des activités préliminaires de planification de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont également exclus de cet accord les salariés affectés à des postes consacrés à des activités dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les parties conviendront de sécuriser les règles applicables à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié.

Chapitre Ier Contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation de linéaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

I. ? Création du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 1er - Définitions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1.1. Définition du salarié concerné

Conformément à l'article L. 1242-2-3° du code du travail, le salarié est celui qui participe à la réalisation d'une prestation d'optimisation linéaire temporaire.

Le salarié visé ne peut être considéré comme temporaire que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée la prestation concernée.

1.2. Définition du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est un contrat de travail à durée déterminée conclu spécifiquement pour pourvoir l'emploi par suite temporaire d'un salarié affecté à une action d'optimisation de linéaires, en application des dispositions de l'article L. 1242-2-3° du code du travail.

Ce contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

II. ? Contenu du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 2 - Contenu du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

? mentions obligatoires définies par le code du travail s'agissant des contrats à durée déterminée ;
? mentions obligatoires définies par le code du travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant ;
? mentions obligatoires définies par la convention collective nationale des professions de soins de santé dans le domaine du secteur tertiaire pour tout contrat de travail.

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit en outre préciser :

? les conditions dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée déterminée ;
? la définition précise de la prestation d'optimisation linéaire en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire par poste concerné pour pourvoir à un même poste, sauf en cas de renouvellement non prévisible de la prestation confiée à l'employeur.

Article 3 - Conclusion du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les entreprises et associations d'optimisation linéaire s'engagent à partir de l'ouverture de la prestation de travail du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire si elle est proposée au salarié au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de la prestation.

Le salarié dispose d'un délai de 3 jours calendaires à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la prestation de travail de ce dernier.

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'article R. 4624-12 du code du travail, l'employeur devra donner au salarié une copie du certificat de la médecine du travail constatant l'état d'une personne à l'emploi datant de moins de 24 mois, étant précisé que si le salarié ne peut fournir un certificat à jour de la médecine du travail ou pour tout autre motif embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure,

l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale.

III. ? Exécution et durée du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 4 - Temps de travail et contrôle En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

4.1. Mention dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit préciser notamment la durée de travail du salarié dans le cadre de la prestation qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'optimisation linéaire nouvelle ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur de demander au salarié la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'optimisation linéaire concernée.

Il a été convenu que par rapport à un temps d'intervention maximal sur la journée de 2 heures consécutives, la distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'excédera pas 30 kilomètres.

En tout état de cause, la distance maximale pour le trajet aller et/ou retour entre le domicile et le premier lieu et le dernier lieu d'intervention ne pourra pas excéder 60 kilomètres pour un temps d'intervention de 2 heures consécutives sur la journée.

Si cette distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention devait excéder 30 kilomètres, la prestation journalière s'applique à 3 heures consécutives maximum par jour.

b) Les entreprises s'engagent à reconnaître l'existence de temps axés sur la prestation de la prestation professionnelle.

Ces temps axés sont présumés représenter, par heure de prestation, un minimum de 5 minutes consacrées à la prise d'information sur la mission et au compte rendu.

Il est précisé que toute formation physique avec déplacement, toute formation téléphonique ou par Internet est du temps de travail effectif et sera rémunérée comme tel.

Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation sont inclus dans le temps de travail effectif.

Ces temps de déplacement sont également pris en compte dans les conditions de l'article 4.4.

Ces temps de formation spécifique est professionnelle et devra être prévu avec le salarié et à son contrat de travail.

Ces temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

4.2. Formation professionnelle

Les salariés bénéficient en qualité de salariés en contrat à durée déterminée des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle.

4.3. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail et effectif les périodes de pause, les périodes consacrées aux repas et les temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour autant que le salarié puisse veauqur tneamlett à ses quoinctcaps personnelles.

4.4. Déplacements pour l'ensemble des déplacements et temps de trajet

L'ensemble des temps de déplacement à l'intérieur d'une journée entre le domicile et le lieu d'intervention dénotera leu à une rémunération à 100 % et sont considérés comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, tout déplacement, y compris l'aller et le retour entre le domicile et le lieu d'intervention, fera l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule personnel, étant précisé que le montant de l'allocation de déplacement ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à 0,23 € du kilomètre parcouru. Ce taux sera renégocié annuellement.

NOTE : L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 2006 est portée à 0,28 euros du kilomètre parcouru (avenant du 17 mai 2022 article 2 BO 2022/28 étendu par arrêté du 22 septembre 2022) JROF 8 octobre 2022). Il est rappelé que cette allocation est renégociée annuellement.

4.5. Exercice de mandat(s) de représentation

Les heures de délégation des représentants du personnel (notamment des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le temps consacré aux réunions d'information du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CSHCT de négociation collective sont assimilés à du temps de travail effectif.

4.6. Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de travail du salarié est réalisé selon les règles propres arrêtées par chaque entreprise.

En tout état de cause, et dans une telle hypothèse, les gardiens municipaux ou GMS ne peuvent s'immiscer, en aucune façon et d'aucune manière, dans la gestion ou l'organisation du temps de travail et de l'activité des salariés, qui restent sous la seule responsabilité de leur employeur, qui détient seul les pouvoirs de commandement, de surveillance et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux prestations.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Rémunération temps de travail

La nature et la base de la rémunération du salarié sont nécessairement précisées dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire.

Cette rémunération doit porter en considération l'intégralité de la durée de travail du salarié, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation relative aux heures complémentaires et supplémentaires est applicable aux salariés.

Il en est de même s'agissant des règles de travail des salariés non salariés adoptées dans le cadre de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire.

À cet égard, le salaire du salarié évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mnuleesl et aelenunls garanties.

5.2. Rémunération du travail de nuit

Conscients de la nécessité technique et économique de l'éventualité de faire fonctionner conjointement l'activité d'optimisation de linéaires sur des périodes hebdomadaires

réservées au travail nocturne, les partenaires sociaux conviennent de prévoir les dispositions et les modalités d'application de celles-ci.

Dans le cadre du présent accord, sera considéré comme travail de nuit tout travail effectif réalisé entre 21 heures et 6 heures.

Les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures de travail effectif réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Article 6 - Indemnité de repas

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les salariés assujettis à une mission d'une durée minimale d'au moins 5 heures continus percevront une indemnité de repas pour autant qu'ils soient empêchés, du fait de leur horaire décalé, de prendre leur repas à leur domicile. Le montant de cette allocation est fixé à 5,70 €, selon les règles ASCOS actuellement en vigueur.

S'ils étaient empêchés de reprendre leur domicile du fait d'un déplacement professionnel sur un ou plusieurs lieux d'intervention et pour autant qu'il y ait une invitation sur une journée d'au minimum 6 heures, le montant de l'allocation de repas sera fixé à 8,20 €, selon les règles ACOS actuellement en vigueur.

Article 7 - Hygiène, sécurité et discipline

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Bien qu'employé par l'entreprise à l'effet de la prestation d'optimisation linéaire est confiée et restant en tant que telle sous sa seule subordination, le salarié doit impérativement respecter :

• les consignes qui peuvent lui être données par la direction du gardien municipal ou GMS au sien duquel la prestation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;

• le règlement intérieur du gardien municipal ou GMS au sien duquel la prestation est réalisée, pour ce qui concerne les interventions exerçant leur mission dans les locaux du gardien municipal ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du grand magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission d'optimisation de linéaires, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les agents ou représentants du ou des gardiens municipaux ou GMS au sien desquels se déroule la prestation concernée.

Article 8 - Succession de contrats à durée déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs dans un délai de 4 mois consécutifs, auquel cas le délai de carence légal au moment d'un tiers de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Article 9 - Fin du contrat à durée déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée

d'optimisation linéaire prned auouiqemnteatmt fin au trmee de la msiison puor la réalisation de lleqlaue il a été conclu.

Les salariés employés dnas les conintdios ci-dessus mentionnés bénéficient, à la fin du cranot d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire :

? du pieanemt de l'indemnité légale de précarité (soit à ce juor 10 %), étant précisé que ctete indemnité est versée à l'issue de cuqhae caontrt même en cas de scsueioecn de pelusiurs crntotas à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire dnas les cioonnitds exposées à l'article 8 du présent aroccd ;

? du pmneaiet d'une indemnité cmcsiotparene de congés payés, calculée dnas les ctoinnoids et seoln les modalités légalement définies et versée à l'issue de cuqhae contrat.

Si, à l'issue d'un ou de perluiuss cttntaos à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire, le salarié est engagé dnas le crdae d'un ctarot à durée indéterminée, les pmreis de précarité lui snot définitivement aciesqus et l'ancienneté dnas l'entreprise se déterminera à cmteopr de la sturagine du pereimr coatnrt en ecuaeftnt le cmuul des tpems de tairavl efcfetfis à ctmpeor du prmeier CDD.

À l'issue du crtnaot d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire, qlleue qu'en siot la cause, l'employeur diot reertmtte au salarié un ciaitfrctet de tvraial et une aonetititat ASSEDIC.

Article 10 - Participation aux institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les salariés snot décomptés dnas les efefctifs conformément aux distinsioops du cdoe du travail.

Pour tnier ctmope des particularités de l'activité, ce décompte est calculé en etcffautent un rproapt etnre la masse des saearils burts perçus, hros indemnité de précarité et de congés payés puor les coarntts d'intervention à durée déterminée, par l'ensemble des salariés panendt les 12 mios précédant la dtae des élections et le sriaale burt théorique cdeanrropost à un taviarl anneul à tmpes cpelmot (1)(2).

Pour être électeur, orute les cniniootds de driot commun, le salarié diot jutiiesfr de 3 mios de présence dnas l'entreprise, c'est-à-dire aivor reçu au minus toirs bleltnuis de piaie dnas les 3 mios précédant la dtae du peimr tuor des élections et fgeuirr eocrne dnas les fehciris de l'entreprise (3).

Pour être éligible, le salarié diot jistfeieur de 12 mios de présence dnas l'entreprise, friguer enorce dnas le fiheicr de l'entreprise et aivor reçu des biletlnlus de piaie pnaaedt 9 des 12 mios précédant la dtae de foitxian du pmeerir tuor des élections(3)

(1) Il cnvnieot d'entendre par sraliae burt théorique cnesrroonapt à un taraiul anneul à tpems complet, le silaare de bsaie prévu par la coenotvni ctielvloe nntloaiae des paeettasirrs de sveriecs sur une bsaie de 151,67 heures, à siovar 1 321,89 ? burt par mois, siot un slariae auennl burt d'un monantt de 15 862,68 ? au reagrd de l'avenant reltaif aux seearlis daté du 19 mai 2008.

(2) Alinéa elcxu de l'extension, cmmoe cenenorvnatt à l'article L. 1111-2 du cdoe du taraiul rtaielf au mdoe de décompte des salariés puor la msie en plcae d'institutions représentatives du persnoenl (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

(3) Alinéa elcxu de l'extension, comme cervetonnant aux arltcies L. 2324-14, L. 2314-15, L. 2324-16, L. 2324-17-1 et L. 2324-18-1 du cdoe du tvaairl rtflietas aux ciotoinnds d'électorat et d'éligibilité aux élections pefenslrneiosos (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

Chapitre II Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

I. ? Bénéficiaires

Article 11 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément à l'article L. 3123-31 du cdoe du travail, des canottrs de taavril intenrietttms pnrrout être mis en pcale puor les salariés dnas les cdontinios prévues ci-après.

Article 12 - Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

12.1. Salariés aanyt clncou plursueis cnttaros d'intervention dnas le steuecr de l'optimisation de linéaires

Le caotnrt de tarvail inmertntiett diot être proposé à tuot salarié anyt effectué, de manière régulière, psruieuls ietvionentrs dnas la même etinsrerpe suos fmroe de cotanrt d'intervention tel que désigné au cahritpe Ier du présent accord, suos réserve des conitidnos ctaevuluims suivantes, à siaovr que le nomrbe d'heures travaillées se culcale sur les 12 drreies mios et est au mnios égal à 500 heures.

Cette psotpiooirn diot être faite par l'employeur dnas les 2 mios sauinvt la réalisation des contnoidis susvisées par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou par lrette rmseie en mian prpoe cnorte décharge.

Le salarié dpioisse de 15 juors cenaelraids à cpmeotr de la dtae de première présentation de la prtoispioin puor l'accepter ou la refuser, son aebsne de réponse étant assimilée à un rfues de la proposition.

L'acceptation du salarié derva être portée à la cncaonanssie de l'employeur par lttere recommandée aevc aivs de réception ou par lterte reisme en mian prpoe cntroe décharge.

Cette piosrosopin puet également émaner du salarié, par lettre recommandée aevc aivs de réception ou par lettre rsieme en mian prpoe cnrote décharge, dnas les 2 mios svuaint la réalisation des cintniodos visées au preimer alinéa du présent article.

À défaut de pioosrtipn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié prruoa ueltiisr à tuot moment, comme période de référence, tutoe période de 12 mios dnnt le tmere irnvtnieet postérieurement à celle aanyt orvuet les cnnitdios iitiealns d'accès.

Le rfues iipiclmte ou eticpxlie du salarié situe à la pooiopitrrn de l'employeur ne lui premet puls d'exiger l'accès au cnaortt de tarival iienttetrrmt avnat une nevoulle période de 12 mios svuaint la fin de la période de référence anyat sveri à la détermination de la réalisation des cotionidns d'accès au tirvaal intermittent.

En tuot état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la ppsoroiiitn diot déboucher sur un cotnrat de tarival ienmtetnirtt prenat effet au puls trad dnas le mios saniuvt la fin du délai de 2 mios susvisé.

12.2. Salariés anyt cnoclu pusileurs cratonts d'intervention à durée déterminée dnas le seuetcr d'optimisation linéaire et de l'animation commerciale

Les piaetrs au présent aroccd décident, dnas le carde d'une sécurisation du stutat des salariés concernés, que le conrtat d'intermittence visé ci-dessus diot être proposé à tuot salarié ayant effectué, de manière régulière, psilreuis itnneviotenrs dnas la même eienrstrepe suos frome de croanttt d'intervention dnas le damnoie de l'optimisation de linéaires et/ou de l'animation commerciale, suos réserve des cndtoinios cuialtmevus suivantes, à svoiar que le nrobrme d'heures travaillées se cclaule sur les 12 dreenirs mios et est au mnois égal à 500 heures.

Ainsi, si le salarié a aolcmcpri un nomrbe d'heures en aoinnaimn crcoelmimae et/ou en oipasimtotin de linéaires au moins égal à 500 hereus sur la période des 12 dreenris mois, il porrua prétendre au stautt ci-dessus visé au 12.1 du présent accord.

II. ? Éléments du caotnrt de trvaail intermittent

Article 13 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat suscité devra prévoir une durée minimale au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 3123-36 du code du travail, des droits réunis aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obtention de l'autorisation et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires(1) peuvent être effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

(1) Mot exclu de l'extension, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle ne peuvent être qualifiées d'heures complémentaires au regard des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

Article 14 - Mention du contrat de travail intermittent
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- ? date d'entrée ;
- ? fonctions, caractéristiques et conditions de l'emploi ;
- ? lieu de l'emploi ;
- ? durée maximale annuelle de travail ;
- ? périodes travaillées ou partiellement effectuées ;
- ? répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- ? éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des clauses prévues par la loi ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Article 15 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une

rémunération mensuelle bute au moins égale à la rémunération mensuelle conventionnelle, à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en proportion au quart de la prime de précarité (soit 2,5 % à la date de la conclusion du présent accord) telle que définie par l'article L. 1243-8, alinéa 2, du code du travail.

Article 16 - Autres dispositions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles correspondant à des congés légaux (exemple : congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prisés en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de publication du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les entreprises suscitées s'engagent à se conformer dans les meilleurs délais.

Chapitre III Dispositions finales

Article 17 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Une commission de suivi est créée, composée de deux collèges :

? un collège salariés composé de deux représentants par entreprise syndicale représentative de salariés au niveau national salariés ou adhérente au présent accord.

La participation des représentants salariés aux réunions de cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel ;

? un collège employeurs d'un même nombre total de représentants par entreprise syndicale salariée ou adhérente sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission de suivi a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre :

? de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;
? de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisie de la commission est faite par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception, à laquelle sont joints l'exposé des motifs et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission, assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés désigné par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux commissions de suivi sont supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les représentants salariés étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des représentants salariés dans le cadre du suivi de l'accord en matière des commissions.

Article 18
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière pure et simple pour les salariés.

Accord du 11 mai 2010 relatif aux emplois repères

Signataires	
Patrons signataires	SORAP.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Engagements
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Il est expressément prévu l'engagement de négociations en vue d'aboutir à un accord fixant la grille des emplois repères.

Article 2 - Calendrier des réunions
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

En vue de démontrer la volonté de parvenir à un accord sur le thème visé à l'article 1er, il est prévu que dès la première réunion un calendrier de 5 réunions sera mis en place. L'échéance du 31 décembre 2010 est la date butoir fixée pour avoir signé un accord sur le thème susvisé. Dans l'éventualité où les parties au présent accord anaieraient besoin de réunions complémentaires, fctonoin du cours des négociations, elles prévoient d'ores et déjà de fixer ces réunions complémentaires aux fins de respecter la date butoir du 31 décembre 2010 qui est siainfictigve de l'esprit dans lequel les parties s'entendent et aubtoir dans la négociation.

Article 3 - Durée. – Dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Le présent accord aanyt un objet et une durée déterminés, il cessera d'être applicable dès lors qu'un accord a été conclu et signé sur le thème susvisé. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FGEIC ; Les SSIT ; Le SYHNPAE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en ce qui concerne les salariés et au conseil de prud'hommes de Paris, par la partie signataire la plus diligente.

Il est prévu en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Après avoir rappelé que le SROAP a adhéré à la convention collective du personnel des prestataires de services le 23 mai 2003 et a signé le 1er décembre 2009 un avenant à la convention collective du personnel des prestataires de services définissant son champ d'application de la façon suivante : Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les salariés de l'activité principale résidente :

? dans les activités de force de vente : atonics dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client. Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations ponctuelles ou saisonnières) et les opérations permanentes. Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;
? dans les activités d'optimisation linéaire : activités dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution. Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations pneumatiques de vilele craloicmme en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de fngcias ainsi que des interventions canrocnnt la concurrence (celle de l'industriel pour lueeql l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution. A plusieurs reprises a été évoquée par les organisations syndicales de salariés, en particulier en ce qui concerne les salariés de la branche de l'optimisation linéaire, la nécessité de mettre en place une grille des emplois repères. Le SORAP, par l'intermédiaire de son président, a accepté le principe de l'ouverture d'une négociation sur la mise en place de cette grille. C'est pourquoi, il a été établi le présent accord selon les modalités suivantes.

Dans le cadre d'application de la convention collective n° 1200 de la branche de l'optimisation linéaire, il a été signé le 19 avril 2010 un accord relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors. Le secrétariat de la branche a sollicité le 30 avril 2010 un avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) sur l'accord signé. Par courrier en date du 7 juin 2010, la DGEFP a fait un certain nombre d'observations, notamment les points suivants :

? sur la durée de l'accord ;
? sur l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Afin de régulariser la situation et de permettre l'obtention d'un avis favorable par la DGEFP, les parties signataires à l'accord du 19 avril 2010 ont entendu régulariser, par le présent avenant, les dispositions ci-après.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

L'article 1er de l'accord du 19 avril 2010, intitulé « Otejbicif chiffré

gboall de matienin dnas l'emploi des salariés srienos » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 2 :

« Dnas ce sens, les pinaaeetrss sacuoix oenptt puor un oicbtjef chiffré de mianeitn dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls au crous des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les pirnaeetas saciuox s'engagent à mentianr dnas l'emploi 100 % des tavrrelaluis âgés de 55 ans et plus, par raoprpt à l'effectif total, équivalent tpems plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les etepirrenns ravnleet du cmahp d'application du présent accord. »

Il est rajouté un direenr alinéa :

« Par airellus et à ttire puls favorable, les parnreeatis scaoiux opnett également puor un oitbcjef chiffré et complémentaire de mitneian dnas l'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls au cruos des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les priaterneas saiucox s'engagent à mnetinair dnas l'emploi 100 % des tlarieulvras âgés de 50 à 54 ans, par ropprat à l'effectif ttoal équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les espirrentes raenlvet du cahmp d'application du présent accord. »
Le rtese de l'article demeure inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Avenant n 3 du 1er juillet 2010 relatif à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

L'article 6.3 intitulé « Aicitlpoan de l'accord » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 1 :

« Le présent aoccrd est clncou puor une durée déterminée de 3 ans, mias les snaieratigs prévoient de se riveor au trmee de la première année, ou anavt à la ddenmae motivée d'un signataire, aifn éventuellement d'ajuster le présent arcoed et ses dpoinisits en ftionocn des résultats constatés. »

A trtie dérogoaire, les dtiniiosopss puls falroabevs prévues par l'accord du 19 arvil 2010 s'agissant de l'aide au reclassement, tel que prévu à l'article 2.1 et de l'aide au psagase au temps partiel, tel que prévu à l'article 2.3, snot alpiecpabls puor une durée indéterminée.

Pour le reste, l'accord du 19 arvil 2010 n'est pas modifié.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent anevnat srea déposé à la diiecrton départementale du taiavrl et de l'emploi de Paris, et riems au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Pairs dnas les coindtnois prévues par les aitlecrs L. 2231-6 et sntivaus et D. 2231-2 et snavuits du cdoe du travail.

La piatre ponrtlaae s'emploiera à ontbier son etonseixn conformément à la législation en vigueur.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Les SSIT ; Le SNAPHYE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La FNCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège proaartl de la branche des pasttrriaees de serevcis dnas le dminoae du secetur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pias ; - la FIGEC : iulmebme Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Ntternae ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bneey ; - le SRAOP : 171 bis, aeunve Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, bravloead Pereire, 75017 Piras ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Pias ; - le SPNR : 4, pcale Louis-Armand, 75012 Pias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Pias ; - le SAHPNYE : 75, rue Parmentier, 75011 Pias ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lterte du 10 aivrl 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

il a été ceonvnu ce qui suit.
Il est préalablement rappelé que le présent avennat ne modifie en rein l'article 10 de l'accord iatiinl du 13 août 1999, considérant que l'accord de prévoyance est colncu puor une durée indéterminée et purroa dnoc fiare l'objet d'une dénonciation ou d'une révision conformément aux modalités légales et celeovlnntnoeis tleels que prévues par l'accord intaail du 13 août

Avenant du 28 juin 2011 relatif à

l'ancienneté

1999.

Article 1er *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

En aopticiapl de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silcoae et situe à la réunion de la coismmison priataie de prévoyance en dtae du 2 juin 2010, il est confirmé le reonleevemnlut du GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris, asuersur des grtaienas incapacité de travail, invalidité, décès-IPA (sous fomre de capital) et fairs d'obsèques et de l'OCIRP orinasgme aeussrr des gatneiar rnete éducation, rtene de cjooinnt et rtene hndaicp puor une période de 5 ans.

En conséquence, ttuoos les eeeisrtprns enratt dnas le cmhap d'application du présent avenant snot priées d'affilier lures salariés aux itsoitnnuis piearraits ci-dessus désignées.

Les modalités d'organisation de la maiauislutton des resiuqs srnoet examinées par la cmoiosismn paitrarie composée des stirnigeaas du présent aevnant dnas un délai de 5 ans à cetmpor de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dssiitiopons de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette réunion se terdnia au corus du sertsme qui précédera l'expiration de ce délai.

Article 2 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

L'article 6 « Ctitoisonas » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

« Le tuax cutaotncrel gaolbl de cotisation, en coantirerpte des pentrosais mentionnées à l'article 3, est fixé à :

? puor le preneonl non crdae : 1,07 % de la trahnce A et 1,07 % de la tncahre B ;

? puor le prnsoeenl crade : 1,50 % de la trcnahe A et 1,44 % de la tncrahe B et de la tcahnre C.

Les tuax de coatsitonis puor les gatarines du présent régime snot minueatns dunrat 5 eiecerxcs à copmter de la dtae d'effet du présent avenant.

Toutefois, ccrenanont le psrneeol non cadre, il est décidé de ne pas apiepluqr le tuax cruaeconttl gablol de cooiasttn et d'appeler les ctioitosnas au tuax de 0,88 % TA/ TB

Cette décision prorua être révisée lros de l'examen anuenl des cmpteos du régime de prévoyance, en ftnioocn des résultats.

La ctotiosain gblaole est répartie à huauter de 55 % à la crghae de l'employeur et de 45 % à la cgahre du salarié puor les non-cadres, 100 % à la crghae de l'employeur puor la tanrche A des credas et 55 % à la chagre de l'employeur et de 45 % à la cgarhe du salarié puor les cedars tcharnes B et C. »

Article 3 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Les preitas sngiartaais du présent ananvet s'engagent à se réunir à coeptmr de l'examen auennl des ceptmos des osernimgas asreuruss en 2012, en vue d'une révision éventuelle du tuax de répartition des csntoaitios du régime de prévoyance et d'une amélioration des getaniras si les excédents du régime l'autorisent et après aivs du GNP.

Article 4 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Le présent aevnant pnerd efeft puor l'ensemble des eresipnetrs de la bncahre à cpmoter du 1er jiuellt 2010, dtae de sa saintgure par les osnaorgtaniis sylnicaeds et patronales, étant précisé qu'il srea déposé aux scierves du ministère en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPR ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant a vtoicaon à s'appliquer à l'ensemble des salariés et des eprinetress rlaenevt du cahmp d'application visé à l'article 1er de la cotvoennin cieolcvtle naitlonae du pensoerlt des pttesraireas de sriveces dnas le dniomaie du seeuctr tertiaire.

Article 2 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il est ajouté à l'article 16 de la ctenvoonin cliovltcee nlnoitaae du pernesonl des prretsitaees de svceires dnas le dnoame du seucter traiteie rleitaf à l'ancienneté un pemeirr alinéa rédigé cmome siut :

« L'ancienneté est comptée au juor de l'entrée dnas l'entreprise ». Sont également ajoutées cmome aneesbcs assimilées aux périodes de taivral eieictfff puor la détermination des drtois liés à l'ancienneté les duex aebscnes stenaiuvs :

« ? les itrntouipers puor mbiiiooltas ou fitas de gruree teels qu'elles snot légalement définies ;

? les ioptuirenrts puor périodes mtileiaris obligatoires. » L'article 16 de la cnneoivton cieovltcle niltnaoae du porsenel des pratiteerass de scrieevs dnas le dnmaoie du scuteer ttaieire reitlaf à l'ancienneté est dnoc modifié cmome siut :

« L'ancienneté est comptée au juor de l'entrée dnas l'entreprise. Pour la détermination des doirts liés à l'ancienneté, snot ntmanomet assimilées à des périodes de tirvaal eceiffit les aebenscs suivantes, suos réserve des dipoosnisits légales :

- ? les congés payés ;
- ? les congés puor événements famiulaix ;
- ? les périodes de mlaadie ;
- ? les périodes d'accident du tirvaal ou de mdaaile pnfselolesrione ;
- ? les congés maternité ;
- ? les congés pnuraaetx puor la moitié de luer durée ;
- ? les congés de farmtoion économique, saclioe et sncialdye ;
- ? les congés puor aniennté ;
- ? les congés puor enanft malade ;
- ? les ionienprtutrs puor miailiotsbon ou ftais de gerure teels qu'elles snot légalement définies ;
- ? les iptunntorreis puor périodes mariiieelts obligatoires. »

Article 3 - Congés d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 17.3 de la conetvinon celoclvtite ninoatale du psrnoenel des psarittraees de scveeris dnas le doianme du seucter tteirraie rteilaf aux congés puor ancienneté iamitneillent rédigé cmome siut :

« Il srea accordé à tuos salariés en ftoiconn de l'ancienneté aciusqe à la dtae d'ouverture des dirtois :

- ? après une période de 10 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;
 - ? après une période de 15 années d'ancienneté : 2 juors ouvrés supplémentaires ;
 - ? après une période de 20 années d'ancienneté : 3 juors ouvrés supplémentaires ;
 - ? après une période de 25 années d'ancienneté : 4 juors ouvrés supplémentaires. »
- Est modifié cmome siut :

« Il srea accordé à tuos salariés en foitconn de l'ancienneté, cionntue ou non, acqsuie à la dtae d'ouverture des dirtois :

- ? après une période de 5 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;
- ? après une période de 10 années d'ancienneté : 2 juors ouvrés supplémentaires ;
- ? après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- ? après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

La durée des svrceeis ouvanrt dorit aux congés supplémentaires est appréciée à la dtae avrnasainree de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

En cas de résiliation du craotnt de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Le congé d'ancienneté puet être pirs ou versé au ctpome épargne tel que prévu par les dsoitpsniios législatives en vigueur.

En accrd aevc les parties, le congé d'ancienneté puet être pirs ou fiare l'objet d'une indemnité.

Le droit à congés d'ancienneté srea ourevt à cempotr de la pcnraihoe période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés outrvve svuiant la dtae à lqllueae le salarié rimplet la cdoiniton d'ancienneté précisée ci-dessus. »

Article 4 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Article 4.1 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aevnant est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 4.2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aanevnt srea déposé par la prtaiie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du taarivl et les piartes cnveoinnnet de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4.3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aanenvt enrtrtea en veiugur à cptoemr du perimer juor du mios civl svuiant la piortuan de l'arrêté d'extension au Janourl officiel.

Les doirts à congé d'ancienneté s'appliqueront à cotmeptr du pmeierr juor de la première période de référence légale ou ctnlenovielnnoe oruvtee après la dtae d'application otalibrgoie du présent avenant.

Article 4.4 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dnpiisotsos légales et réglementaires, le présent acorcd puet fiare l'objet d'une révision par les signataires. Il puet être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des stiganraies epelmoyurs ou salariés du présent accord après un préavis mmiinal de 3 mios conformément aux distnipoisios de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Sous pinee de nullité, ce préavis drvea être donné à tutoes les oiniartngoass sienagrats du présent annavet par pli recommandé aevc aivs de réception. La dénonciation peatlrile ou toltae du présent aeavnnt n'emporte pas dénonciation de la coteivonn covllteice nationale.

La prtaiie qui dénoncera l'avenant, dreva ampcoageacr sa ncoiiftotan d'un nouveau peojrt aifn que les négociations peiusnst cnmecmoer snas retard.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Dans le pnoronelegmt des dissousnics ievntueens au sien de la

csimosmion mxtie ptarriiae du 28 avirl 2011, les paernaerits siacoux ont décidé de meioifdr cirneats alicrtes de la cnonveivon ctvoclelie ntnloiaae du peosnerl des pttaraierses de svceiers dnas le daonmie du setceur tiiterrae raetfils à l'ancienneté au

bénéfice de tuos les salariés de la branche. Cet aevannt s'inscrit dnas une volonté puls lgare des ooagtsrniains sadlniecys et ptlrnaoeas d'améliorer les diipnssoits coeneitvneonnls puor l'ensemble des salariés et des epeiertsnrns de la branche.

Avenant du 25 juillet 2011 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Définition de l'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les erepsntreis qui piearqtunt l'activité de rehrcree de débiteurs en masse, aenruemtt appelée activité d'enquête civile, etnnret dnas le cmahp d'application de la citvnoonen covcittlee des prseettaaris de sreveics dnas le daniome du stecuer tertiaire.

Afin d'éviter tutoe coonsfuin aevc toute atrue activité et nomnmtaet aevc l'activité du reumcrenevot de créances, il a été décidé de définir carlmieent l'activité d'enquête civile.

Cette définition prmeet de cfiearlr le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juelit 1983.

L'activité d'enquête clivie dnot la finalité eisvxulce est la rhecrcree de débiteurs en masse ctossie à mtetre en ?uvre, puor le cmotpe de tiers, dnas le carde d'une dnmadae spécifique, tuos moneys d'investigations destinés à déterminer les éléments rftealis aux coordonnées, à la solvabilité et au primaotine d'une pensrone physique.

L'interrogation de bseas de données isseus de publicités légales ou de ferhiics absiceclses à trite gruatit et/ou onéreux ne csiuntote pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le chmap d'application de la cotivnoenn ctloclivee notnlaie du pnonresel des pearatrtiess de svrieecs dnas le doimane du sucteer teratiere est modifié cmooe siut :

« La présente cnitonveon règle, dnas les triioeersts métropolitains et départements d'outre-mer, les ropparts etrne euryplmeos et salariés des erresienpts dnot l'activité prciinale est constituée par une ou psruelus des activités santveius :

1. Les eeesrpntris de télé-services qui fnot puor le cotpme de lerus cntlies les tuvaarx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télé-secrétariat, doiocmliatin commerciale, baqruteiuue et trfnaesrt de données inaouimqtfers et tuteos prtinoaess de secvreis nécessaires au bon fetenonincmnot d'un bureau, d'une etrsrnpiee qlleue que siot sa naurte (commerciale, industrielle, service, psoerfiosn libérale) et même des particuliers, en utlniaast les nluveoos tinhueqes de télécommunications.

Par ailleurs, les ernripstees de srievecs réalisant également ttoue opération mneulae de saisie, aqciotiusin ou catupre de données, à piratr de tuot sporut (papier, dumtnceos scannérisés, iamges numériques, etc.).

2. Les creents d'affaires et eertesnrpis de dtailioicmin qui, en tnat que praetstrias de services, ansesrut à tirte prapincil une aasitncse aux eetpeirsns en luer ofarnt un sevrcie cnrpeanomt ttnemaolet ou pnereetamllit la dciiotmialoin fsalcie ou commerciale, la msie à dsistpooiin de buaeux idviluindes équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dostoipsiin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dtioisiipon de salles de

réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dednmae de luer clientèle tuos tavraux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cnerets d'affaires et estreenrpis de diimiatoolcin peneemtrtt à tutoe entreprise, qulele que siot sa frome jruidique de dospsier de totue la lguotiqise ilanbenspsidse à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eeerpinsts de reeurmeocvnt de créances et/ ou de rtnesegnieenms cmiaecmorux ou économiques.

4. Les eprsneriets de traduction, qelule que siot luer forme juridique, puor aatnut qu'elles délivrent des ptaoenirtss de sevrcies de tidarcoutn anisi que teuots activités s'y rattachant.

5. Ttuoie surrtucte auomonte à but lircatuf ou non luraitcf généralement appelée paails des congrès ou certne de congrès aanyt puor votcoian d'offrir à tutoes peesronns phuyeqiss ou mroelas un sirvce d'organisation et de peasriottn de services, ienrents ou externes, et des équipements destinés à les auelcclliir et/ ou à ainemr lreus manifestations, à l'exclusion des fieros et expositions.

Ils penveut perdrne éventuellement deerviss ainlolpetaps en y jaginont ou non une ou peiulsrus caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dnas lealqule ils se situent.

6. Etrnent également dnas le cahmp d'application de la cnovietnon cteollivce nnoiatlae des petsertaais de scvieres les etrsierpnes dnot l'activité ppcilinrae réside dnas :

? les seciersvs d'accueil à caractère événementiel : secivres d'accueil oionlscenas dnas le crade de salons, conventions, ceolluqs ou tuot artue événement de roeilan pluugbie ou commercial. Les sievres développés intègrent l'ensemble des csppoamnets de l'accueil de réception : gestoin de listings, atrbtitionus de badges, malettes, documentation, vestiaire, siecrve voiturier, amineneehcmt de gureops iacnunlt accueils en gears ou aéroports et vtiess de steis (exemple : usine ou arute stie de puroioctdn ou de réalisation) ;

? les actnois d'animation et de prtmiooon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la poorimtn des vtnees en gdnras mgasanis ou GSM dnot l'objectif est de fiare connaître et de vernde les potdirus (ou services) du cnelit aux cueomsrtanmos sur le leiu de vente.

Le tpye de poatteirsn puls cmouaremnt développé est l'animation cisnoastnt à mtetre en anvat un produit, une mruque ou un événement par le bias d'une dsirituitobn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pnitos de vnete ou à l'extérieur ou puls semelinmpt par le bias d'une présence en teunes publicitaires.

L'ensemble de ces paetirosnts ont puor caractéristiques cnumoems la msie en ?uvre et la gtisoen complète de meonys hmaiuns et matériels dnas le cdrae d'une offre gblaole adaptée aux bosneis de cauqhe client. Elles mtentet en jeu le conseil, les reosseurs humanais terrain, la tloohicgee inofquriamte (matériels et lalgicois de relevés, de tsasiorsnmin et d'analyse des données) et la luioqisgte du matériel d'animation ou de prioomotn (stockage, expédition, ittliaoaslnn et maintenance...) dnas le crade de la prestation.

? la gsotien annualisée de pnrotteasis de seicrevs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gesiton tlotae de scevires d'accueil externalisés.

7. Les creentes d'appels dnot la vtoicaon est de gérer à dctainse la rlaoiety que les esipnrtrtes siahoentut eeintnretr aevc lreus celnits et prospects. C'est un ebnlmsee de meonys humains, oeisglnoaartnnis et tiehuecnqs mis en place aifn d'apporter à la dmaende et aux biseons de cuhaq cleint une réponse adaptée.

A ce titre, les cntrees d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, ecneivusxmlet par téléphone et à distance, des ceitnls et/ ou des ptpscors en s'appuyant sur des systèmes de culpagoie téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de roltiaen à distance, les cernets d'appels oepmistnit l'outil téléphonique et ses cnneixnoos aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mtntet en jeu qraute cnspamotoeos meerajus :

? les rcoerseus huenamis (télé-conseillers, superviseurs, managers, formateurs...);
 ? la tooegenhile (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sreurevs multimédia, bsaes de données, cretas de commutation, câblage...);
 ? la lugqitosie (immobilier, mobilier, eoomnirge de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);
 ? une culrute et des méthodes mritankeg (stratégie de l'entreprise, roailet client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le camhp d'application de la cnonveotin cictlovele des preatasrites de sevceirs ne cnncoere pas les cnretes d'appels feaillls de sociétés de télécommunications ou ctrenes d'appels intégrés, lsqueels enrtnet dnas le cmhap d'application de la covontnien ceovitlle des télécommunications.

Entrent efnin dnas le cahmp d'application de la cinotnoevn ceictllvoe des patrieatsres de sercievs les eireentrsps dnst l'activité prcaliipne réside dnas :

? les aoincts de focre de vnetes : acintos dnst l'objectif est de développer les ventes des prtodiou ou des secrevis du client. Ces anicots rngeopuert les opérations pelenoxtlus (lancement de produits, opérations poirlonlmeteons ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snt menées en ptilueraicr dnas les pontis de vnete de la dnre distribution, de la dburtotsiin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias aussi auprès d'autres cictruis de distribution.

? les acntios d'optimisation linéaire : aicntos dnst l'objectif est de vaerlroir la présence, le poinsmtieonent et la visibilité des poitruis (ou services) du cnleit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces antcois rgnroepent les opérations de psoc de PLV, itloaimptans et réimplantations, destinées à merte en avnt les produits, mias aussi les opérations petmneaerns de vellie cmomaricele en noit de vtene : relevés de prix, de présence et nmobre de fgacnis ainsi que des inanoomfirts caonnrcet la ceuconnrrce (celle de l'industriel puor lqeuel l'action est conduite).

Elles snt menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les erstpeneris qui piquatert l'activité de rcrchee de débiteurs en masse, amrtueent appelée activité d'enquête civile, enntert dnas le cahmp d'application de la cotvontnien covtcielle des patrieatsres de seceirvs dnas le dmoioae du steceur tertiaire. Afin d'éviter ttuoe cusifnoon avec toute arute activité, et nntamoemt avec l'activité du rnormeecevt de créances, il a été décidé de définir clniemreat l'activité d'enquête civile.

Cette définition pemert de craiefir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jluelit 1983.

L'activité d'enquête cliive dnst la finalité elusixcve est la rhrccpee de débiteurs en mssae csntsoie à mtetre en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le carde d'une ddneme spécifique, tuos menos d'investigations destinés à déterminer les éléments

rietalfs aux coordonnées, à la solvabilité et au prianoimte d'une peornse physique.

L'interrogation de bases de données ieusss de publicités légales ou de fecihirs aicsceeblls à ttire garutit et/ ou onéreux ne ciunsotte pas une activité d'enquête civile. »

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aveannt rtificaficef étant inséparable de l'accord pnortat élargissement du champ d'application de la covieontnn ccievtotlle des petariatesrs de scierves dnas le dianmoe du secuetr ttraeire du 16 décembre 2009, il s'appliquera dnas les mêmes ciotnonds que celui-ci.

Il srea ansii déposé par la ptaire la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du trvaail et les praite cenvninoet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aaennvt et l'accord qu'il reifcite ernetnort en vugieur le pemerir juor du mios ciivl snuavit la dtae de pcuibltoain de l'arrêté d'extension au Jaruonl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Un aorccd prnatot élargissement du cmahp d'application de la cvnooinetn clvetiloe de peonsrel des petraasetirs de sevrecis dnas le danmioe du suecetr tirirteae a été signé le 16 décembre 2009 par l'ANCR, la FIGEC, le SNPR, le SYNAPHE, le SIST, le SP2C, le SRAOP et le SPNA puor le collège poratanl et par la FCENS CFE-CGC, la CFSV CTFC et la FEC FO puor le collège syndical.

Dans sa rédaction initiale, cet aorccd aiavt puor oebjt d'ajouter, en la définissant, une nullevoe activité au cmahp d'application de la cvtonieonn cctelilvoe du peneronsl des psreraitetas de sevriecs dnas le daimnoe du stecuer trtirieae : l'activité d'enquête civile.

Toutefois, en l'état de sa rédaction initiale, les peirats sagreintais ont constaté que cet acrcod ne pouviat vlmenaaebtl pas farie l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du tviaarl cptmoe tneu du rsquie de cvcanhmheeut cnonoitenvenl résultant de la délimitation de la définition de l'activité d'enquête civile.

C'est la raison puor laquelle, après derievss réunions de tairval au curos des années 2010 et 2011 avec les sercevis du ministère du travail, du ministère de l'intérieur et des représentants des agnets de rrcchees privés, les pretias saieaigttrs ont cvennou de refticier la rédaction de cet acorcd dnas les termes qui seinvt aifn de puivoer à neuvaou scollietlr et vmalenablet otibeir son extension.

Il est expressément cenonvu par les pearits au présent accord, d'élargir le champ d'application de la cntoneiovn cvceotille naoiltnae du psenenorl des pteatseairrs de siervces en y intégrant, au ttrie d'un huitièmement, l'activité de rehechce de débiteurs en masse, atmeernut appelée activité d'enquête civile, soeln les modalités ci-après.

de débiteurs de msase créé par la bcarne le 12 noebrmve 2007. En outre, le neaviu de cisotifaclan miniaml de l'enquêteur cviil au trtie de cttee activité, srea fixé sleon le cfcoefniiet établi comme siut :

? 190 puor les débutants ;
 ? 220 après une expérience de 2 ans.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

Le présent aneanvt rificitiiaef étant inséparable de l'accord adidtnoneil de ciscaofliistan peisefonosllnre de la cvniontonen cvteiolcle du psorenll des peartteriss de seircevs dnas le dniaoeme du suetecr tretiarie du 8 février 2010, il s'appliquera dnas les mêmes cnnitoids que celui-ci.

Il srea asini déposé par la pairte la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du trviaal et les preias cnonnoveiet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent annvaet et l'accord qu'il riftiece eretonrnt en vugieur le pemier juor du mios cviil snuavit la dtae de plictblaouin de l'arrêté d'extension au Jnruol officiel.

Avenant du 25 juillet 2011 à l'accord du 8 février 2010 relatif à la classification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SNPR.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Certificat de qualification professionnelle d'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

Toutes les eresnpiters réalisant l'activité de rrechee de débiteurs de masse, autenrmet appelée activité d'enquête cviilie tlele que définie dnas le cmahp d'application de la cnoovnetin clioltvece des ptstearraeis de srecives dnas le dimanoe du setcuer tirtaere doneivt se cnmeorofr au catfiicert de qaillfoautin pniofrnoeesslle d'enquête cliive liée à la rehrchcee

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

L'accord aeddontinil de cciiiossfaltan pooiensrslffene de la ctonenvion cltceoilve du psnreeonl des paétrrsteais de sceirevs dnas le dnoime du suecter tairtriee a été signé le 8 février 2010 par la FEIGC et le SPNR puor le collège ptaroanl et par la FCENS CFE-CGC et la CFSV CTFC puor le collège syndical.

Intrinsèquement liée à cllee de l'accord porntat élargissement du camhp d'application de la contvineon clclovtee du poseennerl des psterartieas de sivecres dnas le dmnaoie du setceur tertiaire, les

Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP

Signataires	
Patrons signataires	SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FEC FO.

Article 1er - Grille de classification des emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aroccd ptore création d'une glilre de coiaaflicsistn des emloips repères aifn de deotr les eetseirrpnns des surceets d'activités concernés d'un cdrae cnoineenvotnl de référence adapté à luer spécificité.

Cette grlile de clcssatoiafiin des elpmois repères est jitone en axnnee au présent accord.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aoccrd srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément aux aelrctis L. 2231-5 et satvuins du cdoe du travail, et les peaitrs cennnonivet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aoccrd ertrena en vuieugr le permeir juor du mios cvuil suianvt la dtae de ptiaiocubln de l'arrêté d'extension au Juraonl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le SAROP a adhéré à la conivneton cvtilolece naianlote du presenonl des psrtraieeats de sicreevs dnas le daomine du sectuer terraitie le 23 mai 2003 en sa qualité d'organisation pnatarloe représentative des scrutees d'activités svtnuais :

? les acntis d'animation de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pootmirn des vetens en grnads msniagas ou GMS. Le tpye de prasettion puls cunroemmat développé est l'animation cstnosnait à mrttee en anvat un produit, une muqrae ou un événement par le baiis d'une dtuioisbrtn publicitaire, d'un échantillonnage ou puls siplmmneet par le biias d'une présence en tueens prbalteiiucis ;

? les acoints de froce de vtnee : aotincs dnot l'objectif est de développer les vtenees des ptdoruis ou des serecvis du client.

Ces ancoits rpeounrget les opérations peonleuctls (lancement de produits, opérations pnenlrooemilots ou saisonnières) et les opérations permanentes.

ptraeis sgiitaearns de cet aoccrd ont constaté que sa rédaction iintlae ne lui pmttiieat vnlelaaembt pas de fraie l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail.

C'est la risoan puor llaueqle les paiters sarnetgaiis de cet aroccd ont cnnoeu d'en rfeeciitr la rédaction dnas les treems qui senuivt aifn de povuoir à noeuavu siiolectlr et vlmbanaaet otbenir son extension.

Considérant que l'accord d'élargissement du cmahp d'application de la ctvioonenn cvtolliee du pnnoeserl des praarteists de sevcreis dnas le doanime du steucer ttireirae du 16 décembre 2009, tel que rectifié, intègre l'activité de rkehrcece de débiteurs de masse, autemernt appelée activité d'enquête civile ;
Compte tneu de l'existence du ciacefitrt de jiiicuofltaan pisenollroesnf d'enquête civile liée à la rhrhecce de débiteurs de msase créé le 12 nbrevmoe 2007 ;

Elles snot menées en pieaitulrcr dnas les pntois de vnete de la gdnare distribution, de la diibrstutoin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprès d'autres citucirs de dtisoriutbin ;

? les acions d'optimisation de linéaires : aicotns dnot l'objectif est de velorsiar la présence, le ptmsneooneniit et la visibilité des ptrdiou (ou services) du cilent dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aointcs reguneoprt les opérations de psoe de PLV, iimntlntaapos et réimplantations, destinées à mettre en aanvt les produits, mias asusi les opérations peamnnertes de vlllee coaemirlcme en point de vente : relevés de prix, de présence et nborme de fcigans ainsi que des inotiaromfms cocnament la cecuonrcrne (celle de l'industriel puor leueql l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

Toutefois, ces enpriertes développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de mynoes adaptés luer petneratmt d'exercer luer activité et de psriuuorve luer développement.

L'adhésion du SRAOP a entraîné l'obligation puor les epernrseits de ces scuerets d'appliquer la glilre de ctfisoaliacs et les critères casslants fixés par la ctinonoevn collective.

Ainsi et préalablement au présent accord, les suetecrs d'activités représentés par le SAORP ne bénéficiaient pas d'une glilre d'emplois repères qui lui était propre, à l'instar de caertnis aetrus sertuecs d'activités ralevnet du champ d'application de la cinonvoetn cciveotlle nlantaoie du pesrneeol des pairttees de sicrvees dnas le doanmie du suectr tertiaire.

C'est dnoc dnas ce cdrae et au raegrđ des évolutions cnoinenolvtuels prperos aux seteurs d'activités susvisés, en pueciiraltr les adcoacs rfilteas aux activités d'animation cacriomlme du 13 février 2006 et d'optimisation de linéaires du 10 mai 2010, que le SAORP a engagé des négociations sur la création d'une glilre de csocliisftaan des epiomls repères porpre à ces steurcs d'activités.

Ainsi, le SROAP a signé, le 11 mai 2010, un aoccrd sur l'engagement de négociations reaetvlis à la cttnstooiun d'une glilre des epoilms repères puor les sceruets qu'il représente.

Aux terems de ces négociations et de la dernière réunion de négociation qui s'est tneue le 11 mai 2011, les paetreniras sauicox ont dnoc cenovnu de fxier un cdare de référence puor les elompls repères des srtcuees d'activités représentés par le SORAP.

Il a été ceovnnu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Grille des eompils repères du SORAP

Ech.	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés						
I	45/60	120	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*) (Maximum 6 mois effectifs)			
	65/90	130	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires(*) (Maximum 12 mois effectifs)			Employé(e) administratif(ve)
	95/120	140	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*) (Maximum 18 mois effectifs)			
II	125/150	150				
	155/180	160	Promoteur des vnetes (1)			Secrétaire
III	185/240	170		Gestionnaire de panning et des aoecfnftais (4)		Comptable
				Animateur(trice) ftmiraon (5)		
	245/280	190	Chef de seuteocr (2)		Chargé(e) de clientèle (8)	Assistant RH (10)
Agents de maîtrise						
IV	285/320	200				Assistant(e) de direction
	325/340	220				
V	345/360	230				
	365/380	240	Chef des vtenes (3)			Responsable administratif
VI	385/400	250				
	405/420	260				
Cadres						
VII	425/440	280	(Maximum 12 mois effectifs)			
	445/465	300		Responsable d'exploitation (6) Responsable qualité (7)	Directeur clientèle (9)	
	470/520	330				
VIII	525/550	360			Directeur(trice) commercial(e)	
	555/585	390				
	590/620	420				Dir. admin. et/ou financier
IX	625/670	450				
	675/720	500				
	725/770	550				
(*) Coef. 120 : maixumm 6 mios de tarival effectif. Coef. 130 : muxmaim 12 mios de tivaarl effectif. Coef. 140 : mxmuaim 18 mios de tarival effectif. (1) Coef. 160 à 190 en fntocoin de la deiomnsin du pstoe et de l'ancienneté. (2) Coef. 190 à 230 en focntion de la diioemnsn du psote et de l'ancienneté. (3) Coef. 240 à 330 en fotocinn de la domeniisn du psote et de l'ancienneté. (4) Coef. 170 à 190 en fooitcnn de la dsoenimin du ptose et de l'ancienneté. (5) Coef. 170 à 200 en fcontion de la doinsimen du psote et de l'ancienneté. (6) Coef. 300 à 360 en fotnicon de la desiimnon du potse et de l'ancienneté. (7) Coef. 300 à 360 en fcoitnon de la dinimeosn du ptose et de l'ancienneté. (8) Coef. 190 à 240 en fonocitn de la dmioisenn du poste et de l'ancienneté. (9) Coef. 300 à 360 en ftoncion de la deiimionsn du poste et de l'ancienneté. (10) Coef. 190 à 220 en ftoonicon de la dosniimen du poste et de l'ancienneté.						

**Avenant n 9 du 22 novembre 2011 à
l'accord du 13 août 1999 relatif à la**

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Le SSIT ; Le SHANPYE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège paratnl de la bcanhre des psertrriaeas de sirevces dnas le dmnaoie du steuecr tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prais ; - la FEIGC : ibmemlue Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Nrertane ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bneey ; - le SOARP : 171 bis, auvnee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, berulovad Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, plcae Louis-Armand, 75012 Prais ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - le SHPYANE : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lttree du 10 arvil 2014 (BO n°2014-20).

Accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP Chargé d'accueil

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT-FO ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En rpelaanpt ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 3.5.2. rleatif à la « Définition de la gaintrae » de la rntee éducation de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est modifié comme siut :
« En cas de décès ou d'invalidité pernnteame et asbloue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il srea versé au pifort de caqhue enfant felicasemnt à charge, une rente phcanler ogiaillrobte à heuutar de 1 500 ? par an puor tetuos les rtenes versées à cpometr du 1er jnievar 2012.
Ce matnot srea abppaclile puor tuteos les retens versées à cmpetor du 1er jivnear 2012, s'agissant des stinsreis déjà irnentevus ou des siitnerss à venir. »

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avanet pernd eefft puor l'ensemble des ernnrpteies de la brcahne à ceptmor du 1er jvnaier 2012, étant précisé qu'il srea déposé aux siervecs du ministère en vue de son extension, anisi qu'au greffe du CPH de Paris.

Les onigotiransas sdcyneials et pnoearatls représentatives de la barchne des ptatearierss de svieercs dnas le domnaie du sctueer tieaitrre ont constaté la crsosnaice rapide de l'externalisation des activités d'accueil par les erneitpses françaises mtaasnfient luer volonté de coiefnr l'accueil à des professionnels.

En effet, la fnoitocn de chargé d'accueil cmnrepod des tâches variées inipqmault la maîtrise de csacnonnsieas paqrteus inelapsnebdns puor ausserr un acieubl de qualité qui ne snot pas enseignées par des fantrimoos sroliecas classiques.

Ainsi, dvanet cttee dadneme cinrsatose et dluabre des enrtrsieeps et copmte tneu de la pénurie constatée de poneernsl qualifié, les piraets siagnetairs ennnetdet mtrete en palce un citiferat de qiaiaolcutfin pioeoelslnfnre des chargés d'accueil.

Les prteais stnraigiaes rappellent, à cttee occasion, luer volonté de proumiovor la foiotamrn pesflonniselroe cmroe myeon de développement de l'emploi et de l'évolution pslniorlesfneoe des salariés de la bhrnace des presiaetats de seeirvcs dnas le dinmoae du seceutr tertiaire, cnuoacrnt à une miulreele compétitivité des eertseprins de ctete bhcarne professionnelle.

Dans ce cadre, ils réaffirment également luer acaehemntt à la délivrance de ttiars et de diplômes, et en ptualcrier des cracefitits de qiocitfulaian professionnelle.

Cet arccod qui s'inscrit dnas la danqmyiue portée par la bacrhne vise, d'une part, à accroître drmlbanueet la paocemnrre des ertineperss du secetur psioefneonrl concerné et, d'autre part, à refceornr et développer les compétences des salariés chargés d'accueil en racaisnensnot ansii le pssenmfroinliasoe des tulaietsr du ceirtcfiat de qtiocauifiilan pefnlosislornee anisi créé,

il a été ceonvnu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arccod a votcioan à s'appliquer, dnas les tioitreres métropolitains et départements d'outre-mer, aux eolyumrpes et salariés des eretsnreips dnot l'activité pcpirnilar est coimsrpe dnas l'article 1er de la cvnoietnon ctclloviee des prsatriteeas de sericves dnas le danomie du seuetcr tertiaire.

Article 2 - Création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Réunis en CPNEFP, les sangeirtias ont validé le caheir des creghas pédagogique prpore au ccriefiat de qitaclaiuofin pnselonilrfose des chargés d'accueil jniot en anxnee du présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'admission aux aotincs de frtamooin visées à l'article précédent est matérialisée par une isciprntion auprs de l'organisme chargé de les dsepsneir conformément aux doiniostipss du ceiahr des carehgs pédagogique.

L'accès à la fmtoiroan n'est pas soumis à la présentation préalable d'un diplôme.

Conformément au cehiar des careghs pédagogique jniot en annexe, les cidtadans dnveoit être mueajrs ou avior puls de 16 ans et être mnius d'une aoaitortsium parentale.

Les cdntaadis qui relèvent du cmhap d'application du présent arccod penveut accéder au cfiarecitt de quacitfialion plsroneifeosne par :

? le crotnat de pastlfsooinseairion dnas le crade d'une période de pnoiartiolsnfasoens dnas les coniniodts visées à l'article 5.3 de l'accord du 11 jluillet 2005 reiltaf à l'accès des salariés à la ftmoorian tuot au lnog de la vie ploefsisnoenrle ;

? la vioadilatn des acquis de l'expérience (VAE) dnas le cdare de la période de formation, du dirot iuvdiniedl à la fortomain (DIF)

dnas les ciiondntos visées à l'article 16 de l'accord du 11 jlluiet 2005 rieltaf à l'accès des salariés à la fmration tuot au lnog de la vie professionnelle.

Les salariés d'entreprises ne rnaelet pas du cmhap d'application du présent arccod pevnuet accéder au cfirciaett de qatcialifoin peonosrillsfne dnas le cadre du congé iinvdiedul de fmrootan (CIF).

Article 4 - Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le naievu de claitiicafson mmmainil des chargés d'accueil ttaiuluers de ce ctricfeiat de qftiulioacan proisefelonlne est fixé au cifefcineot 140.

Après la frtmooian et suos réserve de sa réussite, le niveau de coiicsfasatlin miaimnl des chargés d'accueil ttaluieirs de ce ccarifetit de qactfuoaaliin pesisenlloornfe est fixé au cfeicinfet 150.

Article 5 - Suivi du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le ccfeiairtt de qatlfaciouin pfnlenirelsoose des chargés d'accueil est créé puor une durée indéterminée.

Au tmree d'une période paotorbire de 3 ans, les mbeemrs de la CENFPP dosensrret un bailn des résultats du crfaiiect au rgrad nnmteaomt de la présentation d'une ntoe sur le miatienn de l'opportunité de ceafctrit en tmrees de qoulaitifacn et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la riuctneode du cfrciteiat après avoir éventuellement apporté des mcofidnaiios à cearnits éléments définis dnas le caiehr des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de revueneolr la période pbtarioire ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auuel cas les atoicns de fitomaorn en curos seonrt menées à luer tmree jusqu'à la délivrance ddiut certificat.

Article 6 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aorccd srea déposé par la pritae la puls diligente, conformément aux aelcrtis L. 2231-5 et saiatnvs du cdoe du travail, et les preaits cinvenneot de le présenter à l'extension du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aoccrd erterna en veuguir le periemr juor du mios cviiil snaviut la dtae de pucitilaobn de l'arrêté d'extension au Joaunrl officiel.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

7.1. Révision

Le présent aoccrd est révisable par chuqae scyindat représentatif et staagniire ou tuot sdcinyat y aaynt ultérieurement adhéré snas réserves et en totalité.

Toute dnmaede de révision srea oiregobealmtnit accompagnée d'une prtiooposn de rédaction nluvolee crennacont le ou les aieltrcs smious à révision. Elle srea adressée par ltrete recommandée aevc aivs de réception à cauchn des aterus sinartageis de la convention.

Dans un délai de 3 mios à prtiar de la réception de cttee lettre, les pitreas drevnot se rntecneror en vue de la rédaction d'un noaeuvv texte.

Les articles révisés d'origine ont lieu à des annexes qui ajoutent les mêmes effets que la cotinoevnn et drnevt de ce fiat être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou de ses représentants salariés, la convention ou l'accord cesse d'être en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut prend une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seule des

signataires ou des représentants salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou de ses représentants salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée continueront les négociations individuelles qu'ils ont initiées en application de la convention ou de l'accord.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site internet www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

En sus des avenants pour le secteur des certains d'appels non intégrés, il est prévu, conformément à la réunion préparatoire du 12 décembre 2011, le calendrier de réunions ci-après précisé :

? 29 février 2012 ;

? 20 mars 2012 ;

? 25 avril 2012 ;

? 12 juin 2012.

Il est convenu par les parties signataires que les deux premières réunions porteront exclusivement sur le premier thème, à savoir les classifications.

Il est également convenu que les autres réunions seront quant à elles exclusivement définies pour négocier sur le second thème, à savoir les conditions de travail.

En fonction des discussions et travaux dans l'esprit des parties d'arriver rapidement à une législation pour ce secteur d'activité, des réunions complémentaires pourront être prévues d'un commun accord.

En tout état de cause, les parties fixent le 31 décembre 2012 comme date d'objectif des négociations pour la clôture des travaux sur les thèmes susvisés.

Enfin, les parties prennent l'engagement, en fonction des avancées constatées sur les deux thèmes susvisés, de se rencontrer ultérieurement et d'ouvrir des discussions, indépendamment de la présente négociation, sur le thème du télétravail.

Article 3 - Méthodologie de conclusion des avenants
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Conformément à l'esprit des parties, au calendrier et aux thèmes susvisés, il est convenu qu'avant la date butoir visée à l'article 2 les parties se rencontreront chacune des thèmes de négociation se traitant simultanément ouverts à la signature du SP2C et des représentants salariés à une date déterminée par les parties.

Une fois conclus, ils seront déposés en vue de leur extension, étant précisé que les dispositions énoncées dans leur champ d'application ne pourront y déroger que dans un sens plus favorable pour les salariés.

Article 4 - Durée. – Dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent accord a un objet et une durée déterminée, il cessera d'être applicable dès lors qu'un ou des

Accord du 1er février 2012 relatif à l'engagement des négociations

Signataires	
Patrons signataires	SP2C.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FNPSE CGT.

Article 1er - Définition du champ de la négociation (thématiques)
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Il est expressément prévu l'engagement de négociations en vue d'examiner les thèmes suivants :

1. Les classifications, et notamment :

? l'adaptation des filières ;

? la définition des emplois repères ;

? le positionnement ;

? le système de classification ;

? la formation professionnelle.

2. Les conditions de travail, et notamment :

? l'articulation période d'essai et période de formation ;

? l'organisation du travail ;

? l'ergonomie et la sécurité médicale ;

? les accidents et l'indemnisation ;

? les femmes enceintes, les mères de jeunes enfants ;

? les travailleurs en situation de handicap ;

? les personnes ;

? la pénibilité.

Article 2 - Calendrier des réunions
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Compte tenu de l'esprit des parties de parvenir rapidement, et selon la méthodologie arrêtée par le présent accord, à la

aetanvns arnuot été cnuolcs conformément aux dinosoipsits susmentionnées.

Il srea déposé à la DTRCCEIE de Pairs et au cneisol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les acuters de la négociation ctoclleive rsnoeacinsent que le cmhap d'application de la cneiovtion civteolcce des pteriasaters de sricvees dnas le dnomiae du setucer treriaite cneconore un enbsleme de suecrets d'activité diversifiés.

Le steceur d'activité représenté par le SP2C, les crtnees d'appels non intégrés, relève du cmhap d'application de la cnvntioien cltecvlioie des pasireeartts de services, ce qui a été acté par la cioiclunsn d'un accrod sretoicel le 20 juin 2002.

C'est dnas ce cdare et puor ternde à une muirleele qualité des srvceeis dnas les cenetrs d'appels non intégrés qu'un acorcd en dtae du 18 mras 2008 aivat été cnclou aifn d'engager des négociations sur les thèmes de la ctviaslsoicin et des conditnios de travail.

La négociation covlicetle qui s'ensuivit n'ayant pas abouti, aucun aaennvt n'avait fenmnaeit été conclu.

Le SP2C aanyt deiups confirmé sa volonté de maetnniir son stuceer d'activité des crtnees d'appels non intégrés dnas le champ d'application de la cnnotevoïn cioelcvlce des prtiretaseas de services, le coatsnt déjà acté le 18 mras 2008, soeln lueqel l'évolution des métiers de ce sueetr et sa spécificité nécessitent l'adaptation de citenares dosiitspnios conventionnelles, a été réaffirmé.

Accord du 1er février 2012 relatif à la prise en charge des réunions préparatoires dans le cadre de la négociation

Signataires	
Patrons signataires	SP2C.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FNPSE CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les modalités de pirse en cahgre ci-après énoncées snot expressément ciesocrtrics aux sulees réunions préparatoires aux cioosmmnos reenttriss dédiées aux cnrtees d'appels non intégrés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Il est expressément cnvnoeu qu'il n'y arua de psrie en cgrhae du tpmes de préparation que dnas la ltmiee de 4 heeurs et à raiosn de duex salariés par oaoitsinragyn syndicale.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Avenant n 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

prévoyance

Il est dnoc arppau nécessaire, tnat puor le SP2C que puor les oaosintnrgis sclnadyies représentatives de salariés, de s'engager dnas un neavouu pucursors de négociation en vue d'aboutir à la cscluinoon d'avenants vennat réviser ou se sbsteutiur tllaenomt à l'avenant du 20 juin 2002.

Confirmant les priorités identifiées en 2008, il est ementieefvct aappru ibsdenplsinae de mrttee en palce puor l'année 2012 une ciafciailstson spécifique aevc une grille d'emplois repères poprres aux métiers du sueetr des cerents d'appels non intégrés et d'aborder les cnoioitdns de taarvil qui ont également un icampt très impoanrtt sur l'image des centers d'appels.

Dans ce cadre, les auecrts de la négociation ctollceive anectt expressément qu'ils pvneuet déroger aux dspisiotons de la caiticosfiasln de diort cmmuon tllees que prévues par la cotinenvon cloievctc des paiertaetrss de sricvees dnas le suectr tertiaire, et ce aifn de l'adapter aux spécificités du sceetur des ceterns d'appels.

Il est aisni cnnevou par les auecrts de la négociation clceovltle de rrrerdpene les diussicsnos sur les thèmes susvisés là où eells s'étaient arrêtées en 2009, tuot en reprécisant, par le présent accord, le champ matériel des thèmes oevtrus à la négociation, le caedlrner prévisionnel et la méthodologie de cliounsoen des avnatnes peroprs à ce secteur.

Le SP2C et les oriaintngtsas sneaiclyds de salariés rlpnaelpet que la négociation citloelcve fsaint l'objet du présent arccod a puor voaction de dneonr des pctveeesirps aux métiers des cernets d'appels non intégrés, de les vslriaeor et d'améliorer les ctdnnoiois de taavirl des salariés.

Chaque praitte est anisi cntnosecie de la nécessité d'arriver raepndimt à un ou des adccors sur le ou les thèmes oreuvts à la négociation.

C'est dnas ce carde que les pitraes sgrnieitaas cenoeivnnt des modalités ci-après fixées.

Cette prsie en crhage srea fiate par les erpsteniers représentatives du suceetr et ienulscs dnas le cmhap d'application des négociations sur les ctrenes d'appels non intégrés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent acrocd ctsiuotne un tuot isbviiindle aevc l'accord d'engagement des négociations clconu le 1er février 2012.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Dans le carde de la réouverture de la négociation spécifique au suceetr d'activité des cneters d'appels non intégrés, les prrnaaeties scioaux s'entendent sur des modalités particulières de pirse en cahrgre du tpmes de préparation consacré par les représentants des oanraginotsis siedlynas de salariés dnas le cdare des réunions préparatoires.

Il est par arluleis rappelé que les ditioosispns de l'article 2 de la cnoinvtoen ccoltveie des pirreaattss de services, reievatls aux frias de rpeas et de déplacement, snot également applicables.

Dans la mrusee où il s'agit d'une cosomiismn rentireste sur des thèmes définis et négociés conformément à un cirledenar établi par l'accord d'engagement du 1er février 2012, il est convenu, puor des rsanois de lgsqiotue et d'efficacité, que les délégations des oninsigoratas synldceias de salariés sioent limitées à toirs représentants cachnue puor les réunions de négociation.

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Le SSIT ; Le SYHPANE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège potaarnl de la bhcane des priaassetres de secievrns dnas le daimone du seutcer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Piras ; - la FIGEC : imeblume Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Naerrtne ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Benyes ; - le SRAOP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, baerluvod Pereire, 75017 Pairs ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prias ; - le SPNR : 4, pacle Louis-Armand, 75012 Pias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Prias ; - le SPHYNAE : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrtete du 10 aivr 2014 (BO n°2014-20).

Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FEC FO.

Article 1er - Définition de l'activité des entreprises de traduction
Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

L'article 3.2.1 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 relatif au personnel concerné par la garantie invalidité, intermédiaire rédigé comme suit :
« Tout salarié ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »
est modifié comme suit :
« Tout salarié quelle que soit son ancienneté. »
La sous-section de cette disposition est effective à compter du 1er janvier 2012.

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

L'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 relatif à la définition de la garantie de la rente de conjoint, intermédiaire rédigé comme suit :
« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut. »
est modifié et complété d'un alinéa comme suit :
« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut. En tout état de cause et en cas de décès avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, une rente viagère supplémentaire est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1er janvier 2012. »
Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1er janvier 2012, s'agissant des bénéficiaires déjà inexistants ou des bénéficiaires à venir.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

Le présent avenant prendra effet pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter des échéances susvisées. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du CPH de Paris.

L'activité des esepittrns de tcauitdron est définie à l'alinéa 4 de l'article 1er de la cnoeivnton citllcovee naintaole des pirreattaess de sreivecs dnas le damoine du sceteur tertiaire.

Cette définition est la siutnvae :

« Les enrpeetirss de traduction, qlleue que siot luer fmroe juridique, puor anatut qu'elles délivrent des ptetoanisrs de scrivees de tuciraodtn aisini que toteus activités s'y rattachant. »

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Le présent avannet eernta en vgiueur le perimer juor du mios cvuil sanvuut la dtae de pclbuioiatn de l'arrêté d'extension au Jruoanl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le cmahp d'application de la ceitnvnoon covllceite nitnaloae du penrnseol des pritaetreass de sevceirs dnas le daimnoe du scuteer teiaitrrre dnnot l'extension est sollicitée est rédigé cmroe suit.

« La présente cnovntioen règle, dnas les teiteirros métropolitains et départements d'outre-mer, les rtapoprs etnre eoyulmpers et salariés des eeestrps dnnot l'activité pcrnpiiale est constituée par une ou psreulis des activités sateunvis :

1. Les etnserrpeis de téléseivces qui fnot puor le copmte de lures clnetis les tvaruax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dctioioailmin commerciale, bquuietare et tsarnfret de données ioitrqmueafns et ttoues ptoitanersrs de sevices nécessaires au bon fmeotoneicnnt d'un bureau, d'une enretirpse qellue que siot sa nurate (commerciale, industrielle, service, psoreifson libérale) et même des particuliers, en unalitis les nvueloles tehuqcnis de télécommunications.

Par ailleurs, les enrtprses de seevrvc réalisant également totue opération mnluelae de saisie, aiuitsqcoiu ou cuprtae de données, à ptiarr de tuot spuprot (papier, domnuetcs scannérisés, igmaes numériques, etc.).

2. Les crenes d'affaires et enepserriis de dtoiaiolmcin qui, en tnat que ptraiasteers de services, asunrset à trite prinicapl une asassctnie aux eptersneris en luer onrffat un sivrce capenmont tlnmtoeeat ou pnleteerialmt la doimiatioocln fsilace ou commerciale, la msie à diisiootspn de bruaaex iieduilndvs équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dtiosioopsn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dossiitpon de slaels de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmedane de luer clientèle tuos trauvax spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cntrees d'affaires et esntpereris de daioitcliimon petenmrtet à tutoe entreprise, qlleue que siot sa fmroe jiuuqirde de dospesir de tutoe la luioqgtise idbisapnsenle à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les ereetispnrs de rrmnevucoet de créances et/ ou de reisenmngceents caemoirmux ou économiques.

4. Les eernipetrss de traduction, qlleue que siot luer fmroe juridique, puor auant qu'elles délivrent des prtaoestnis de srcevis de taciotrudn aisini que teouts activités s'y rattachant.

5. Totue sturcture atomunoe à but lacturif ou non lticrauf généralement appelée pliaas des congrès ou cetrne de congrès ayant puor viaootcn d'offrir à tueots porenness pqueiushs ou mearols un sivrce d'organisation et de patireotns de services, inneerts ou externes, et des équipements destinés à les alcciliuer et/ ou à anemir lures manifestations, à l'exclusion des firoes et expositions.

Ils pneevut prnedre éventuellement dsrveies aenoilalppts en y jongiant ou non une ou psruilues caractéristiques (festival, musique...) aisini que le nom de la vllie dnas llleuaqe ils se situent.

6. Enerntt également dnas le cmahp d'application de la cntoieonvn cvctoeille nloiatane des prtrtaseieas de sceirevs les enertpries dnnot l'activité pnicaiprle réside dnas :

? les svreices d'accueil à caractère événementiel : scvirees d'accueil osenoncilacs dnas le cdare de salons, conventions, celluqoos ou tuot aurte événement de reitaoln pqilubue ou commercial. Les svirecs développés intègrent l'ensemble des ctsmeopanos de l'accueil de réception : gesiton de listings, aiibtuotrns de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scevrie voiturier, acnehmeimnet de gupoers iunlncat acluecis en graes ou aéroports et vitieess de sites (ex. : uisne ou ature stie de podtuciron ou de réalisation) ;

? les acotins d'animation et de pmotroion : de l'échantillonnage,

distribution, etc., à la pmootion des vteens en gardns magainss ou GSM dnnot l'objectif est de fiare connaître et de vnrede les prdtuos (ou services) du cielnt aux cresaotmumnos sur le leiu de vente.

Le tpe de psoatiern puls crmmeunoat développé est l'animation csaoinstnt à mrtete en avnat un produit, une marqce ou un événement par le bias d'une diitiubsortn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pinots de vnete ou à l'extérieur ou puls slenmmept par le baiss d'une présence en tueens publicitaires.

L'ensemble de ces ptstirenoas ont puor caractéristiques cumonems la msie en ?uvre et la getiosn complète de myoens hniaums et matériels dnas le cdare d'une ofrfe gallobe adaptée aux benioess de cqhae client. Eells metentt en jeu le conseil, les ruseosrcs hauinems terrain, la tncelighooe iuiamrtfnqoe (matériels et llgieocis de relevés, de taisomnisrsn et d'analyse des données) et la ltioquisge du matériel d'animation ou de ptormioon (stockage, expédition, isaattlionn et maintenance....) dnas le crdae de la partositen ;

? la gieostn annualisée de patrositens de siecervs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gtioesn tatloe de sievercs d'accueil externalisés.

7. Les certnes d'appels dnnot la voticoan est de gérer à dnactsie la rlaeiton que les esnetrrips siaehntout enetnritter aevc lures cletins et prospects. C'est une embslnee de menyos humains, oieagioltsnrns et tceuiqenhs mis en place aifn d'apporter à la dedname et aux bionses de cquahe clenit une réponse adaptée.

A ce titre, les cenetrs d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, elcmesnvxeiut par téléphone et à distance, des celtns et/ ou des pctsrps en s'appuyant sur des systèmes de cloague téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de ratleoin à distance, les cntrees d'appels ospimientt l'outil téléphonique et ses cnnixooones aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mentett en jeu qraute cpteosnmas meerjaus :

? les rusoseecrs hainuems (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...);

? la tngioolche (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, severus multimédia, baess de données, cerats de commutation, câblage...);

? la ligotsuqie (immobilier, mobilier, egimnroee de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une cltruuue et des méthodes mritkenag (stratégie de l'entreprise, rtaioln client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le cmahp d'application de la cinoonvetn clcelovtie des ptrraaeaisets de svceires ne cncenroe pas les cternes d'appels flleiias de sociétés de télécommunications ou cnteers d'appels intégrés, lsqleuus eennttr dnas le cahmp d'application de la cvotnioen colevctie des télécommunications ;

Entrent efinn dnas le cmahp d'application de la cntvoeonin clotvlceie des psaeertirts de serecvis les eeetsirnpns dnnot l'activité pciparnlie réside dnas :

? les atncois de froce de vetne : atinocs dnnot l'objectif est de développer les vteens des ptodirus ou des severics du client.

Ces acoitns rprunogeeet les opérations penlcolteus (lancement de produits, opérations pntiloelmoerns ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en piiractuelr dnas les pinots de vntee de la gndare distribution, de la dbituortisin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias asusi auprs d'autres cuticris de disoiubtrtn ;

? les acotins d'optimisation linéaire : anoitcs dnnot l'objectif est de vsaelirar la présence, le pesinnoetomint et la visibilité des pdutoris (ou services) du celint dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces anciois rgpeonruet les opérations de psoe de PLV, itapmalointns et réimplantations, destinées à mrtete en avnat les produits, mias asusi les opérations ptnmreeneas de vleile crailomeme en pnoit de vntee : relevés de prix, de présence et nmobre de fiagncs aisini que des imnotfaorins crnnneaoc la cocucnrrree (celle de l'industriel puor lueqel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui parviennent à l'activité de recherche de débiteurs en masse, aumètre appelée activité d'enquête civile, en outre dans le cadre d'application de la convention clovisée des partenaires de services dans le domaine du secteur tertiaire. Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité esvucxlie est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile. »

Article 3 - Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent avenant relatif au cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne vise que les activités définies à l'article 1er tel que susvisé et ne s'applique en aucun cas étendre une activité déjà étendue dans le cadre d'application d'une autre convention collective.

Cet avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du

Avenant n 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Après avoir rappelé ce qui suit :

L'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire a été étendu par un arrêté d'extension du 19 décembre 2011 ; Cet accord est donc véritablement entré en vigueur au 1er janvier 2012 ;

A la suite des échanges entre les organisations syndicales et patronales relatives au suivi de cet accord, il est apparu nécessaire de préciser expressément le champ d'application de cet accord, visé en préambule, il est donc convenue le présent avenant à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Le préambule de l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire rédigé comme suit :

« Les salariés du présent accord ne sont abajpeplcs qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur profession de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.

La potsaiertrn d'optimisation linéaire consiste eislmtnsneeet dans des activités de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des activités anti-rupture (encore appelée vicgaline sur les linéaires).

Sont exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités dont l'objet unique est la pose de

ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

L'activité des entreprises de transport est comprise dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire sous réserve qu'elle soit étendue jusqu'alors.

La chambre nationale des entreprises de transport (CNET), organisation représentative de ce secteur, est effectivement représentative de ce secteur de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire en ayant participé à la négociation à l'origine de sa conclusion.

Dans ce cadre, la CNET, avec l'ensemble des autres organisations représentatives de ce secteur collectif, sollicite le ministère du Travail pour que l'activité qu'elle représente soit définitivement étendue par voie d'arrêté dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est convenu ce qui suit :

Il est expressément convenu par les parties au présent avenant d'élargir l'extension de l'activité des entreprises de transport telle que définie par l'article 1er de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps, essentiellement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelles, obligent les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Les parties conviennent que, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. », est modifié comme suit :

« Les salariés du présent accord ne sont abajpeplcs qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur profession de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des activités par nature peu structurées et temporaires de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des activités anti-rupture (encore appelée vicgaline sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, essentiellement liées à l'actualité ou la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligent les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités de réapprovisionnement de rayons. Sont en outre exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les parties conviennent que, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT.

Article 1er - Précisions relatives aux temps annexes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Article 1.1 - Temps annexes et contrat à durée déterminée d'animation commerciale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'arcltie 4.1 de l'accord du 13 février 2006 rédigé comme siut :

« 4.1. Mntoien dnas le cnotrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le canrtot d'intervention à durée déterminée d'animation crmacimoele diot précisément meninntoer la durée de traavil de l'animateur dnas le carde de l'animation cmcaieormle qui lui est confiée.

La durée de trvaail anisi définie diot perdrne en considération la prtieotsan d'animation crclmeaimoe cnnuevoe asnii que sa préparation et la rédaction éventuelle des dtmocnues dnevat être restitués à l'employeur en retour.

Cette durée ne puet être inférieure par pipnrchie à 7 heures, suaf puor crteeians opérations spécifiques d'animation hros pnoit de vntee et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que dnas ce cas de frigue ctete durée ne sauarit être inférieure à 4 heures, les tpems anxeens tles que définis à l'article 4.1.b étant cmropis dnas ces 4 heures.

Cette mieotnn ne fiat touiefots pas échec puor l'employeur à deanmder à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bnone réalisation de la miossin d'animation ccmireoamle concernée.

b) Les preaits signretaias rnsinoecenat l'existence de tpems aennxes au tpems d'animation pemoprent dit.

Ces tpems axneens snot présumés représenter, par période milxamae de 7 jrous consécutifs et/ou par amoatniin queul que siot le nrobme de jrous puor une même animation, un miimunm de 30 munteis consacrées à la formation, à la préparation et à la reiuttiosn de l'information.

Étant précisé que ttuoe foiroatmn spécifique complémentaire nécessitant un déplacement penornefsiosl frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rorpapt au tpems passé, ces tpems de firmatoon cittasnount du tepms de tiaavrl effectif.

Ce tpems de faomrotin est ftrfiaaioere et drvea être prévu au cnoart de taarvl du salarié.

Ce tpems de fooimatrn prévu au ctanrot de taivrnl est rémunéré au tuax haoirre namorl du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Est modifié comme siut :

« 4.1. Mneiton dnas le catrot d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le contart d'intervention à durée déterminée d'animation ccaeolmirme diot précisément mtenonniier la durée de tavirnl de l'animateur dnas le cdare de l'animation cioemlrmae qui lui est confiée.

La durée de taarvil asini définie diot prrende en considération :

extension.

? la poettrsain d'animation cclemaoime convenue, dnot la durée ne puet être inférieure par ppinrcie à 7 heeurs par jour, suaf puor crtaeiens opérations spécifiques d'animation hros ponit de vente et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que, dnas ce cas de figure, cette durée ne saaruit être inférieure à 4 hueres par jour, les tpems anneexs tles que définis à l'article 4.1.b étant coripms dnas ces 4 heeurs ;

? les tpeps annexes, tles que définis ci-après en 4.1.b, consacrés à la préparation et à la rédaction éventuelle des duemontcs devnat être restitués à l'employeur en rtuoer de la psortteain d'animation.

Cette minoetn ne fiat toiotfeus pas échec puor l'employeur à denmeadr à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la moissin d'animation ceamcmirole concernée.

b) Les prateis sigaertinas rneseinoscnat l'existence de tpeps aennxes en complément du tpems d'animation peoprmernt dit.

Ces tpeps axenens snot présumés représenter, par période mimxlaae de 7 jrous consécutifs et/ou par aimnatoin queul que siot le nmorbe de jrous puor une même animation, un mmuinim de 30 muentis consacrées à la faomtrrin et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la rituoitestn de l'information.

Ces tepms aneexns dvnietot être prévus au crantot de travail.

Ces tpeps aenxens snot ffoiaairrttes et rémunérés au tuax hrroaie nramol du salarié, étant précisé que tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le vresneemt de la rémunération au trite des tepms annexes ivnrnrietdea après la riesme par le salarié, puor atanut qu'ils lui snot demandés, des dtcenomus daenvt être restitués à l'employeur en rteur de pottarsein d'animation commerciale.

c) Il est précisé que tutoe frmaotoin spécifique complémentaire nécessitant un déplacement pneonfosrisel frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rrappt au tpeps passé, ces temps de fatoimorn ctionanstut du temps de tarvail effectif.

Ce temps de fomaortin prévu au coantrt de taarivl est rémunéré au tuax hriaroe nmroal du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 1.2 - Temps annexes et contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 13 de l'accord du 13 février 2006rédigé cmome siut :

« Si le cronatt de taavrl itertentmint est proposé conformément aux dnpsiiioists de l'article 12, le cnotrat de tarival iteentnimrtrt proposé dvera prévoir une durée mimnliae alnelnue au mnios égale à 80 % du norbme d'heures travaillées au cruos des 12 mios anayt sevri de référence puor les coonitinds d'accès au taiarvl intermittent.

D'un cmomun aorccd ertne le salarié et l'employeur, la durée aulnlee puet toofteuis être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cruos des 12 mios aynat svrei de référence puor les cninootdis d'accès au triaval intermittent.

En tuot état de cause, le caotrnt de taavril ineneittrmtt ne puet pas prévoir une durée inférieure à 500 hueres annuelles.

Les salariés en caonrtt de tvraial itentimnetrt bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du cdoe du travail, des dtiors ruoencns aux salariés à tpems complet.

Le salarié ietnetnrimtt puet être amené à telaairlvr puor un aurtte eepmolyur panednt les périodes non travaillées suos réserve de son obigtaloin de loyauté et du rpsect des durées mmaeilaxs de tiraavl autorisées, étant précisé qu'il dreva en irmonefr l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée statutaire prévue dans la limite du tiers de la durée mensuelle allouée fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite. »

Est modifié et complété comme suit :

« a) Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée maximale allouée au mois égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée allouée peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits rattachés aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée statutaire prévue dans la limite du tiers de la durée mensuelle allouée fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

b) Les perceptions salariales rattachées à l'existence de temps complémentaires en complément du temps d'animation comprennent dit.

Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention

En vigueur en date du 30 oct. 2012

Paris, le 30 octobre 2012.

La fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts et extensions, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris

Avis interprétatif n° 31 du 16 octobre 2013 relatif aux dispositions spécifiques à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFFC ; FEC FO.

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2013

Vu le texte de base de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 et ses différents arrêtés d'extension ;

Vu les procès-verbaux des réunions de négociation ayant abouti à

Ces temps aenxns sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par semaine quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrées à la formation et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et à la restitution de l'information.

Ces temps aenxns doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps aenxns sont forfaitaires et rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps aenxns interviendra après la remise par le salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des documents devant être restitués à l'employeur en retour de prestation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement personnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation compris dans le temps de travail effectif.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié, et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2013 pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur exerçant l'activité d'animation commerciale en application de l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale.

Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des employés et cadres FO vous informe, par la présente, de son adhésion à la convention collective des entreprises de services, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Cette notification est adressée à l'ensemble des signataires et fait l'objet d'un dépôt.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La secrétaire fédérale.

la convention de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'accord d'engagement de négociation du 24 mars 2005 ;

Vu l'accord du 13 février 2006 portant sur des dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu les observations de la sous-commission d'extension relatives à la demande d'extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les observations du 28 novembre 2006 de la sous-commission des conventions et accords relatives à l'extension de l'accord du 13 février 2006 portant sur des dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu l'arrêté du 16 avril 2007 (Journal officiel du 22 avril 2007) portant extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les échanges paritaires de négociation ayant abouti à la conclusion et à la signature de ces deux textes ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;

Vu les articles L. 2221-2, L. 2222-1 et suivants et L. 2261-9 du code du travail ;

Vu la circulaire DGT n° 9 du 22 septembre 2004 ;

Vu le dossier préparatoire du secrétariat technique de la branche des entreprises de services,

La CNCI, composée des représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche des métiers de services, seintgaais ou non de l'accord du 13 février 2006 et de l'avenant du 15 décembre 2012, est revenue sur l'esprit des parties ayant présidé à la négociation et à la conclusion de ces deux textes.

L'ensemble des partenaires sociaux s'est prononcé sur luer appréciation de la nature juridique de l'accord du 13 février 2006.

La question posée était celle de savoir si les partenaires sociaux ont, dans l'esprit qui a présidé à la négociation, entendu conclure un accord collectif professionnel seintgaais et indépendant du texte de base de la convention collective des professions de services ou s'ils ont, au contraire, entendu conclure un avenant à ce texte de base.

Compte tenu de la détermination des positions des membres de la CNCI, qui sont les organisations syndicales et patronales ayant signé ou adhéré à la convention collective, il a été décidé d'exposer dans le présent avis la position de chaque organisation concernée.

Le collège patronal s'est unanimement prononcé en faveur de la conclusion d'accord collectif professionnel seintgaais et indépendant du texte de base de la convention collective.

L'accord du 13 février 2006 peut donc, selon le collège patronal, être valablement modifié ou complété par les organisations

Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; CNET ; SORAP ; SNPA ; SP2C ; SNPR ; SIST ; SYNAPHE.

En vigueur en date du 19 nov. 2013

Paris, le 19 novembre 2013.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des métiers de services dans le domaine du secteur tertiaire représenté par :

? l'ANCR : 18, boulevard de Strasbourg, 62001 Arras ;

? la FGEIC : Iulmbee Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;

? la CENT : 12, rue de la République, 78650 Brye-sur-Marne ;

? le SROAP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;

? le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;

? le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;

? le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;

? le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;

? le SHPNAYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris,

vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer à titre préventif les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, à savoir :

? l'accord du 27 avril 1998 relatif à la formation professionnelle ;

? l'annexe III du 20 décembre 1999 relative à la formation professionnelle ;

? l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation continue et à la formation professionnelle ;

? l'avenant du 20 juin 2006 portant précisions relatives à l'accord du 11 juillet 2005 ;

? l'avenant du 31 janvier 2007 relatif au chapitre d'application de l'accord du 11 juillet 2005 ;

? les accords des 14 décembre 2010, 15 décembre 2011 et du 5 décembre 2012 relatifs à la répartition de la contribution au

soutien de cet accord.

En ce sens, le collège patronal considère que l'avenant du 15 décembre 2012 peut être valablement étendu en l'état, c'est-à-dire signé par le SORAP, le SPNA pour le collège patronal et par la F3C CDFT et la FCENS CFE-CGC pour le collège syndical.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'extension de l'avenant du 15 décembre 2012.

La FENCS CFE-CGC a indiqué qu'un accord de branche ne peut pas être examiné comme un avenant à la convention collective, mais comme un accord à part entière. En ce sens, l'accord du 13 février 2006 doit être considéré comme étant un accord et non un avenant.

La FEC FO, qui relève que l'accord du 13 février 2006, qui n'explique pas formellement avoir été conclu comme portant révision de la convention collective, ni comme venant la compléter, a considéré que l'accord du 13 février 2006 doit être considéré comme étant un accord et non un avenant.

La CFSV CFTC a indiqué que l'accord du 13 février 2006 doit être considéré comme un avenant au texte de base de la convention collective puisqu'il vient compléter cette dernière.

Pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales adhérentes ou ayant adhéré à la convention, à l'exception de la CFSV CFTC, il résulte que l'accord du 13 février 2006 a été conclu comme un accord professionnel indépendant du texte de base de la convention collective des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire.

FPSPP.

Dans le prolongement naturel de cette dénonciation, le collège patronal a également en cause la désignation de l'AGEFOS-PME comme OCPA de la branche en dénonçant :

? le protocole relatif à la création d'une section professionnelle professionnelle (SPP) conclu le 4 juillet 2000 ;

? le protocole de fonctionnement de l'observatoire professionnel des métiers et des compétences (OPMQ) conclu le 9 juillet 2007.

Le collège patronal souhaite préciser que la présente dénonciation préventive a pour objectif d'ouvrir une discussion qui permettra de revoir en profondeur la situation de formation professionnelle au niveau de la branche des métiers de services.

Dans ce cadre, une réflexion approfondie sera menée sur le caractère désuet des modalités de versement obligatoires à l'OPCA de 60 % de la contribution des entreprises au titre du plan de formation dans la mesure où le bénéfice de la mutualisation n'est plus aussi évident qu'en 1999, année de conclusion de l'accord aliméclenet en vigueur.

Cette réflexion verra également la nécessaire révision de nombreux mécanismes conventionnels de financement des évolutions professionnelles afin de les mettre à jour au regard des évolutions légales et réglementaires passées et à venir.

De plus, la réflexion sera ouverte quant à la conclusion avec un OCPA d'un nouveau protocole adapté au fonctionnement de la SPP.

En conséquence de ce qui précède, la présente dénonciation sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des métiers de services dans le domaine du secteur tertiaire ainsi qu'à l'AGEFOS-PME.

Cette dénonciation fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elle produira effet dès la première présentation de ce dossier et une négociation s'engagera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Article - Annexe

En vigueur en date du 19 nov. 2013

Annexe

Convention d'objectifs de fonctionnement

Le présent document a pour objet de préciser les antécédents du collège patronal dans le développement de la volonté avérée de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle et de remettre en cause, par la même occasion, la désignation d'AGEFOS-PME comme OCPA de la branche.

Ce document, intitulé « Conditions d'objectifs de fonctionnement », est destiné en premier lieu à AGEFOS-PME en tant qu'actuel OCPA désigné par la branche.

Il a une autre vocation, le cas échéant, à être transmis à tout autre OCPA qui souhaiterait faire des propositions pertinentes à la branche des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire pour répondre aux attentes exprimées au travers de la lettre de dénonciation du collège patronal.

Ainsi, le collège patronal, dans le développement de la dénonciation du régime conventionnel de formation professionnelle, souhaite en premier lieu se voir proposer des outils de pédagogie financière transparents et performants, tant dans le cadre de la CNFEP qui dirige la politique de la formation professionnelle que dans le cadre de la SPP qui assure le contrôle et le suivi de l'équilibre financier du régime conventionnel.

Ce suivi prioritaire doit être constitué par une base de données économiques de gestion précise que les organisations syndicales et patronales puissent consulter à tout moment.

En outre, le collège patronal attend de l'OPCA un engagement sur une opérationnalité des actions menées sur le terrain au travers de son réseau en région, en précisant expressément les

responsabilités et les garanties de bon fonctionnement, notamment par la prise en compte effective et immédiate des décisions prises au niveau de la branche.

Enfin et dans le cadre de la renégociation du dossier conventionnel de la formation professionnelle, le collège patronal attend de l'attente d'une négociation de coesnil renforcé qui permettra d'assurer sur le contenu du futur accord de branche.

En particulier, les négociations planées seront orientées aux côtés des partenaires sur le positionnement de l'OPCA vis-à-vis de la casale d'affectation obligatoire de 60 % du paln de financement des entreprises.

Elles sont également sensibles aux priorités d'amélioration du régime alléguant en vue de la mise en œuvre de mesures visant à améliorer les mécanismes de financement applicables au regard de la législation et, le cas échéant, en attendant des réformes légales et réglementaires à venir.

De manière plus générale, l'OPCA pourra transmettre un projet de protocole de financement de la sticocoe paierrie professionnelle prenant en considération les spécificités de la branche.

Le présent document, pour rappel, a été rédigé dans le développement de la volonté des organisations patronales de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle en vue de le renégocier dans son ensemble.

Le contenu de ce document, dans ce cadre, est donc non exhaustif et toute proposition complémentaire formulée par l'OPCA sera bien évidemment étudiée avec attention.

Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention

En vigueur en date du 3 mars 2014

Montbazou, le 3 mars 2014.

L'association des avertis de l'enquête civile à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier, par la présente, l'adhésion

talote et des réserves de l'association des avertis de l'enquête civile (AAEC) à la convention collective des professionnels de services du domaine du secteur tertiaire, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs conclus dans son cadre, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Nous vous informons par ailleurs avoir notifié votre adhésion à l'ensemble des négociations syndicales et patronales se déroulant de votre convention collective.

En outre, cette adhésion a fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

? le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 ? le SYNAPHE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 ? l'AAEC : pratic d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer les dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance, à savoir :
 ? l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance et ses avenants ;

? l'avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;

? l'avenant n° 4 du 23 mai 2006 relatif aux conditions du régime de prévoyance ;
 ? l'avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;

? l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;

? l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;

? l'avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;

? la convention de gietosn du 13 août 1999 relative à la prévoyance et l'ensemble de ses avenants.

Le collège patronal souhaite expressément préciser que la présente dénonciation sera suivie, dans le mois qui suit la présente, de l'ouverture d'une discussion qui permettra de revoir la politique de la branche des professionnels de services en matière de protection sociale complémentaire.

Conformément aux dispositions applicables, la présente notification est adressée à l'ensemble des organisations syndicales ou autres adhérents au régime de prévoyance conventionnel ainsi qu'à l'ensemble des organisations siceandyls représentatives au niveau de la branche.

Cette notification est également adressée au GNP et à l'OCIRP, acteurs principaux des entreprises désignés.

Cette notification fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Dénonciation par lettre du 10 avril 2014 du collège patronal des prestataires de services du secteur tertiaire de l'accord du 13 août 1999 et de ses avenants

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; SNCAED ; CNET ; ANPCC ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; GNP ; SYNAPHE ; AAEC.

En vigueur en date du 10 avr. 2014

Paris, le 10 avril 2014.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire, représenté par :

? l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ;
 ? la FEGIC : ibuemlme Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;

? la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beenys ;
 ? le SRAOP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;

? le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;
 ? le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;

? le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;

Avenant n 11 du 20 mars 2014 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; AAEC ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 1er de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la brhance pisonrelsfone des psrearaaits de svcieres dnas le dnoimae du steucer tertiaire, intitulé « Prnicipie général », ianneltliemnt rédigé cmome siut :

« Le peenrsonl non cdrae et crdae ennatrt dnas le cmahp d'application de la cnnviteoon bénéficie d'un régime de prévoyance gbloal et inidvlbise :

- ? incapacité ;
 - ? invalidité ;
 - ? incapacité pmaenrntee pnflsnlreseiooe ;
 - ? décès ;
 - ? fairs d'obsèques ;
 - ? rnete éducation ;
 - ? rnete de conjoint. »,
- est modifié cmme siut :

« L'ensemble du poesnenrl des eetresprnis enratrt dnas le champ d'application de la cotninevon ctllloecive natnlaioe des peeratitrass de serivecs dnas le daoimme du sceeurtr tiatreire bénéficie d'un régime de prévoyance galobl et ilibdvinsie cponrtomat les grtaneias setniuvas :

- ? incapacité ;
- ? invalidité ;
- ? incapacité paneermtne pflonrsesiolne ;
- ? décès ;
- ? frias d'obsèques ;
- ? rtee éducation ;
- ? retne de cnjnoiot ;
- ? rnete svurie handicap. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 2 intitulé « ? Bénéficiaires des gitreaans du régime de prévoyance ? » de l'accord du 13 août 1999, iitlnmiaeent rédigé cmme siut :

« Il s'agit de l'ensemble des salariés cadere ou non cedras des errenipetss rvenalet du cahmp d'application de la cvnneiootn coctelvlie nllitaaoe des pettirsearas de svreices dnas le dnamioe du steeucr tertiaire, teitriuals d'un conatrt de tirvaal ou dnnt le crnatn de tvairal est spuesdnu puor mdailae ou acdecnit ou dnnt la sisopusenn du cartont de tiavarl prévue par le cdoe du taavril dnone leiu à un maeinint de luer rémunération par l'employeur et/ ou au vrmenseet d'indemnités journalières financées au mnios puor ptiare par l'employeur.

La nootin de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un coatrnt de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée. Conformément aux disiniostpos de l'article 14 de l'accord niaonatlfnsenrenplotseorl du 11 jlavner 2008 et à l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord noiatnal isenfoopetrsnrl du 11 jevnair 2008, le bénéfice du régime de prévoyance est meninatu pndeant luer période de chômage et puor une durée égale à la durée des derreins cottnars de tiraavl

effectués au sien de la branche, appréciés en mios entiers, dnas la liitme de 9 mois, aux salariés dsidtees entreprises, dnnt le conatrt de taavril est rompu. », est modifié cmme siut :

« Bénéficie du présent régime l'ensemble des salariés des eerrpnisets relnevat du cahmp d'application de la cnntooievn cttlveioe nontlaiae des psataetreirs de svreiecs dnas le dnamioe du scteeur tririteae tiliureats d'un cnatort de trvaail ou dnnt le ctraont de taraivl est spsndueu puor mladaie ou acendcit ou dnnt la sseiuspnon du ctaortn de tiraval prévue par le cdoe du tariavl dnone leiu à un meatinin de luer rémunération par l'employeur et/ ou au vresemnet d'indemnités journalières financées au monis puor prtiae par l'employeur.

La notion de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un crntoat de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée. Le bénéfice du régime de prévoyance est mniateu pandnet luer période de chômage et puor une durée égale à la durée des drirnees cotarnts de tirvaal effectués au sien de la branche, appréciés en mios entiers, dnas la limite de 9 mois, aux salariés ddiesets eirptnesers dnnt la rpuutte du craotnt de tairval est antérieure au 1er jiuun 2015 et de 12 mios mamiumx puor ttuoe rtpurue pnernat efeit postérieurement à cette date. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.1.3 intitulé « Piont de départ de la ginaarte » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, ieltaiinnemnt rédigé cmme siut :

« En complément à la deuxième période à 75 % psire en chgare par l'employeur et en rlaeis à cttee dernière période.

Après une frhcsanie de 60 juors d'arrêt de tivaraal cnniouts puor les bénéficiaires de la portabilité des dirots tles que définis par l'article 14 de l'accord natianol iionnsnepsfretelr du 11 jenivar 2008. »,

est modifié comme siut :

« En complément à la deuxième période de mteaiinn de slaaire à 75 % pisre en charge par l'employeur et en riales à cttee dernière période :

Après une fishanrce de 60 jours d'arrêt de tvairal cntnuios puor les bénéficiaires de la portabilité des dtros tles que définis par l'article 14 de l'accord nointaal ierpotnnsesonifrel du 11 jvaeinr 2008 et à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slocaie puor teouts les ruuprets de crtonat de tairval irntaennvet à cpmetor du 1er jiuun 2015, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 reivlate à la sécurisation de l'emploi. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.1.5 intitulé « Durée des pirattnoess » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, iielamintnet rédigé cmme siut :

« Les ptoeantsris snot svriees pnnedat la durée du scverie des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la rsipree du travail, siot jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de triavrl ou à la dtae de msie en invalidité et, au puls tard, à la dtae de départ à la retraite. »,

est modifié comme siut :

« Les pstaoenirts snot sreievs penndat la durée du sicerve des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la repise du travail, siot jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de tivaarl ou à la dtae de msie en invalidité et, au puls tard, à la dtae de lqtauiodin de la pesoinn de vsislliee (hormis le cas des salariés en suoittain de cmuul emploi-retraite). »

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.2.2 intitulé « Définition de la grtainae » de l'article 3.2 intitulé « Invalidité » de l'accord du 13 août 1999, iemieltntiant rédigé cmme siut :

« En cas d'invalidité ou en incapacité paertmnee pseslirofneloe roncenue par la sécurité siolace (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gatnsoiniere du régime puor les mions de 200 heures) il srea versé une retne jusqu'au secirve de la pneosin vieillesse.

Pour les salariés aynat moins de 200 hereus dnas le trimestre, la preitasotn de la sécurité solciae est reconstituée de manière

théorique. », est modifié comme suit :
« L'assuré le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droits) ou lorsque son invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 33 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.
Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droits dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.3.2 intitulé « Définition et bénéficiaires de la rente » de l'article 3.3 intitulé « Décès » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« 3.3.2. Définition et bénéficiaires de la rente

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Personnel non cadre :

? 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes ;

? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Personnel cadre :

? 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, limité à TA ;

? 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, au-delà de la TA ;

? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;

? 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Clauses relatives à l'application de la rente décès (toutes causes et accidentel), s'appliquent à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital minimum ne pourra toutefois être inférieur à quatre fois le montant de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Ce capital sera de trois fois le montant mensuel du salaire décédé exerçant une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

? le conjoint non séparé et non divorcé ;

? le concubin, sous réserve que les deux partenaires vivent en concubinage ne soient pas mariés, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit stable et permanent, à savoir qu'un enfant commun des deux partenaires est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;

? le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;

? à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par des personnes égales entre eux ;

? à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;

? à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »,

est modifié comme suit :

Les références au « personnel non cadre » et au « personnel cadre » dans cet article sont remplacées respectivement par « personnel du personnel non affilié à l'AGIRC » et « personnel du personnel affilié à l'AGIRC ».

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.3.4 intitulé « Double effet » de l'article 3 intitulé « Définition des rentes » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint, non papitract au régime et non remarqué, de l'assuré, survient avant son 60^e anniversaire, entraîne le versement au conjoint des rentes à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. », est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non

pticipant au régime entraîne le versement au conjoint des rentes à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.5.2 intitulé « Définition de la rente » de l'article 3.5 intitulé « Rente éducation » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au conjoint de l'assuré en fonction de sa situation au décès ou de son invalidité le montant fixé à :

? 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 16 ans ;
? 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si titulaire d'études).

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au conjoint de l'assuré en fonction de sa situation au décès ou de son invalidité le montant fixé à 1 500 € par an pour tous les enfants versés à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ce montant sera applicable pour tous les enfants versés à compter du 1^{er} janvier 2012, s'agissant des enfants déjà inutiles ou des enfants à venir. »,

est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au conjoint de l'assuré en fonction de sa situation au décès ou de son invalidité le montant fixé à 1 500 € par an.

Sont considérés à charge pour le bénéficiaire de la rente éducation indépendamment de la situation familiale des enfants à naître, nés viables, nés viables (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, rucens :

? jusqu'à l'âge de 18 ans à l'issue de la scolarité ;

? jusqu'à l'âge de 26 ans à l'issue de la scolarité ;

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 3 ans (Centre national d'enseignement à distance) ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et techniques dispensés pendant les temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré titulaire auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un établissement protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.6.2 intitulé « Définition de la rente » de l'article 3.6 intitulé « Rente de conjoint » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65^e anniversaire, une rente viagère est versée au conjoint de l'assuré en fonction de sa situation au décès ou de son invalidité le montant fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant son départ à la retraite ou son 65^e anniversaire, une rente viagère peut être versée au conjoint de l'assuré en fonction de sa situation au décès ou de son invalidité le montant fixé à 1 500 € par an

puor ttueos les retens versées à ctoempr du 1er jianevr 2012. (Ce mnntaot srea aippcballe puor toetus les renets versées à cptomr du 1er jiveanr 2012, s'agissant des sensriits déjà irvennetus ou des siniesrts à venir.) », est modifié comme siut :
« En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du driot à psieonn de rtiaerte au porift du coijnnot suniarvvt dnnot le mtonat est fixé à 15 % du salaire anuenl brut. En tuot état de csuae et en cas de décès avant l'âge légal d'ouverture du driot à peonsin de retraite, une rente viagère panlehr est versée au pifrot du cnoonjit svriavunt à heauutr de 1 500 ? par an puor ttueos les rentes versées à comptper du 1er jnaevir 2012. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.8 intitulé « Portabilité des gnaariets dnas le crdae de la portabilité » de l'article 3 intitulé « Définition des grtieaans » de l'accord du 13 août 1999, itinaneelmit rédigé cmmoe siut :

« 3.8. Portabilité des giaentars dnas le crade de la portabilité

3.8.1. Psenoernl concerné

Le bénéfice du meanitin de ces gatinares est subordonné à la ctnooiind que les dritos à corvtueure complémentaire aneit été oveutrs chez le dreenir employeur.

Seuls les salariés aynat cmimos une futae lduore sernot ecluxs du dtspioisif asnii que cuex aynat usé de la faculté de rcatioinoenn otrefre par l'accord du 18 mai 2009.

3.8.2. Point de départ de la gtraniae

Le diosisiptf de portabilité ertne en aicppiatlon à la dtae de csaestoin du catonrt de travail.

3.8.3. Jisftaufctis

Pour bénéficier des disintpoioss realitves à la portabilité de la prévoyance, l'ancien salarié diot fonurir à l'ancien epuomleyr la joitaifsitucn de sa pisre en cahрге par le régime d'assurance chômage.

3.8.4. Intfoamrnois

L'ancien salarié diot irfnemor son acinen emlyoepr de la castesoïn du vreenmst des atclaniools du régime d'assurance chômage luqrsoe celle-ci invirneet au curos de la période de miieitann des genaairts des creuvverots complémentaires santé et prévoyance prévue par l'article 14 de l'accord naniaotl itfeirsoennerpnsol du 11 jnevair 2008.

Une nticoe d'information srea fuonrie par l'organisme aausresr et rmeise aux salariés par l'employeur mnonantniet les cotnnoidiis d'application de la portabilité. », est modifié comme siut :

« 3.8. Portabilité des graatines

3.8.1. Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Les salariés gtaiarns collectivement, dnas les codiniotns prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, cornte le rsuqie décès, les rueqiss prtoant atenttie à l'intégrité phqyusie de la psrnnoee ou liés à la maternité ou les rieuqsus d'incapacité de tarvail ou d'invalidité bénéficient du manitien de cttee ctueovure en cas de cosisaetn du ctanort de travail, non consécutive à une fatue lourde, ornnavut diort à pisre en craghe par le régime d'assurance chômage, selon les coniiotods définies ci-après :

1° Le meaniitn des giaantres est appbilpalce à cemptor de la dtae de csestoin du cronatt de tirvaal et pnneadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du deenrir cantort de tiavarl ou, le cas échéant, des driernes crntotas de tvaairl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même emyeopulr ;

2° Le bénéfice du maientn des geratins est subordonné à la cniitodon que les dtrios à roemnrmtuebses complémentaires aneit été otrvues chez le dinerer emyopler ;

3° Lsqorue son crtonat de tairavl est rmopu dnas les cntiiodons précitées, l'ancien salarié bénéficie du metainin de la cuouevrte de prévoyance dnas les mêmes notiinods que puor les salariés en activité ;

4° Le maeniitn des geairtans ne puet crnoudie l'ancien salarié à pceoeivrr des indemnités d'un mnonatt supérieur à cleui des ailonlcatos chômage qu'il ariaut perçues au trtie de la même période ;

5° L'ancien salarié jiiitfuse du rpsecet des codtnniis du présent

actrile auprès de son omnargisie assureur, à l'ouverture et au corus de la période de mnaieitn des girteanas ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des getirnaas de prévoyance dnas le cactriefit de triaval et iorfme l'organisme aeussrur de la csaestoin du ctaront de tairavl mentionnée au piemrer alinéa.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csaiotesn du veenermst des atlonoaicls du régime d'assurance chômage lqorsue celle-ci iennvetrit au cuors de la période de portabilité des dtrios de prévoyance. Une nticoe d'information srea frioune par l'organisme asrsuuer et remise aux salariés par l'employeur mneantintont les condotiins d'application de la portabilité.

Pour tuteo ruputre du cnatort de tairavl ietvnnnerat à coptmter du 1er jiuun 2015, le diitisposf de portabilité srea régi par les dsnpoiistois de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 reitavle à la sécurisation de l'emploi.

3.8.2. Durée de la portabilité

Le mienitan des geitnraas prned efeit dès le lemneidan de la dtae de rpurute ou de fin du crotant de tairavl de l'assuré.

Il s'applique pneadnt sa période de chômage puor une durée égale à cllee de son derien crnaott de tvaairl et cpmrsoie etnre 1 et 9 mios muaximm de couverture. Cttee durée est appréciée en mios entiers.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des dtiors de prévoyance srea portée à 12 mios maximum, à copemtr du 1er jiuun 2015, puor toute ruutpre du coartnt de tvaairl ierannetnvt postérieurement à cette date.

En tuot état de cause, le meitan des gerantias csese :

? lusoqre l'ancien salarié repnerd un epolmi ;

? lorusque l'ancien salarié ne puet puls jituefisir auprès de son aecnin emuueoylr de son statut de deandumder d'emploi indemnisé par le régime ogrtoiabile d'assurance chômage ;

? à la dtae de litaidquoïn de la psoinen de vseseillie de la sécurité slacioe ;

? lrsuqre l'ancien salarié décède au corus de la période de portabilité.

La snpeosuisn des alcoiaotlns du régime d'assurance chômage, puor casue de mdliaae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cclual de la durée du mtaienn des girteanas qui ne srea pas prolongée d'autant.

3.8.3. Saalire de référence

Le sraalie de référence pirs en cptome puor le scvreie des pienortatss dnas le cdare de la portabilité des dtrios (art. 14 de l'accord notianl irpsfotnoiesernnel du 11 jnivaer 2008 et, à coempr du 1er jiuun 2015, alictre L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 rivetlae à la sécurisation de l'emploi) après rpurue du caonrt de tavaairl est le sairale TA/ TB/ TC perçu au corus des 12 mios précédant la dtae de ntioocifitan de la rupture du cotarnt de tvaairl ou la dtae eiftcvfee de fin de craontt puor les coatrnts de tivraal à durée déterminée ayant donné leiu à cotisations. »

L'article 3.8.4 intitulé « Irnmnotoiafs » est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 6 intitulé « Ctotoinaiss » de l'accord du 13 août 1999, tteous références au « peoesnrnl non crdae » ou au « pernoesnl cadre » snot supprimées et remplacées rsvcnietepeemt par les références à « l'ensemble du penornesl non affilié à l'AGIRC » et à « l'ensemble du pronneesl affilié à l'AGIRC ».

Article 12

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 6.4 intitulé « Fecennniamt du minitean de la prévoyance dnas le crade de la portabilité » de l'accord du 13 août 1999, il est ajouté l'alinéa sainvut :

« Le présent régime prévoit que le miainetn des gataniers de prévoyance aux salariés dnnot le cantort de tvaairl est rpomu est financé par les castoiotns versées puor les salariés atfics (part plntaoare et prat salariale) dnas les répartitions définies à l'article 6 "Cotisations" du présent accord. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 10 intitulé « Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord », les références aux acrteils « L. 132-7 » et « L. 132-8 » du cdoe du traairl snot remplacées

Article 14

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le présent avenant est en vigueur à compter de sa date de signature.

Le présent avenant a été déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SNPR ; SP2C ; SORAP ; SNPA ; CNET ; AAEC.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er - Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'article 2 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire de la négociation de la convention collective innameliée rédigé comme suit :

« Pour participer à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, les syndicats ou autres organisations représentatives des salariés, en charge, par l'intermédiaire syndical, le salarié de deux représentants salariés des entreprises en tant que membres d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salarié soit maintenu.

Ces temps de présence s'entendent hors du temps de délégation. Chaque représentant salarié a le droit de prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Frais de rapatriement

L'indemnité de rapatriement est fixée à six fois le montant du salaire brut (MG) au 1er janvier de l'année considérée, au maximum du plafond supérieur.

Le rapatriement est effectué sur la base suivante :

- ? 1 fois par délégué de la région parisienne ;
- ? 2 fois par délégué de province ou 1 fois en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rapatriement est effectué sur les bases suivantes :

- ? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : bléit SCNF aellr et ruoer en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- ? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :

- ? s'entend SCNF aellr et ruoer en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et des frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou en 2e classe aellr et ruoer en 2e classe par délégué

Le présent avenant a pour objet d'appliquer la loi en conformité de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche pénitentiaire des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, tel que précisé par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013.

;

- ? s'entend en TGV aellr et ruoer en 2e classe par délégué ;
- ? s'entend d'avion aellr et ruoer en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais sont remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales.

Il ne s'agit pas versé d'indemnité aux membres syndicaux. »

Est modifié comme suit :

« 2.1. Maitinen de salaire

Pour participer aux commissions paritaires de la négociation de la convention collective, les salariés ou autres organisations représentatives des salariés, en charge, par l'intermédiaire syndical, le salarié de deux représentants salariés des entreprises en tant que membres d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salarié soit maintenu.

Ces temps de présence s'entendent hors du temps de délégation. Chaque représentant salarié a le droit de prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Le rapatriement est effectué sur la base suivante :

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

- ? être remboursé par l'employeur de l'indemnité de rapatriement représentative au niveau de la branche des entreprises de services ;

cloliennotvnee ou clcttnuorae aicpblalpe et snas que cttee piitipacatorm ovure droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération mtinaeue srea intégrée dnas l'assiette de clcaud des congés payés.

Ces dooitipsisns snot ailceppalbs aux salariés des eeniptresrs reaevlnt du camhp d'application de la présente cenvtooinn citlevcloe mis à la dsoioistipn d'une oigotasrnain syndicale.

Dans cette hypothèse, le monnatt des rémunérations concernées par le mteiiinan de sliarae susvisé est déduit du silarae gbalol facturé par l'entreprise à l'organisation sincadlye concernée.

2.2. Isinomniadetn des fiars Frais de rpeas

L'indemnité fraioftrae de rpaes est fixée à six fiors la vealr du miuinmm gratnai (MG) au 1er javnier de l'année considérée, arndoire à l'euro supérieur.

Le runerommeesbt est effectué sur la bsaie svniatue :

? 1 repas par délégué de la région pnarseniie ;

? 2 repas par délégué de pcrivnie ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le reusneebmmort est effectué sur les bseas sutinaevis :

? snot bliet SCNF aeallr et rteueor en 2e classe, déduction fitae des réductions éventuelles.

Pour les délégués de procinve au-delà de 500 kilomètres :

? snot bliet SCNF aeallr et rteueor en 2e classe, déduction fitae des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la bsaie de 16 fiors le MG par délégué, ou kuhcteote aeallr et rteueor en 2e cassle par délégué ;

? snot belilt en TGV aeallr et router en 2e clssae par délégué ;

Avenant du 27 octobre 2014 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Après avoir rappelé ce qui siut :

Les paearnirts sociaux, en préambule du présent avenant, stainheout rpepearl luer aahtemncett à l'ordonnancement jiqidurue négocié par eux au naevu de la bcrnhae des peratesarits de svrieecs dnas le dnmioae du suetecr tertiaire, via les aorcdcs du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Ces duex adcrocs peeentmrt en efetu de rureoir dnas chnhaue des activités concernées, à savoir, d'une part, l'animation cmrlrmioecae et, d'autre part, l'optimisation linéaires, au CDID et au CIDI vu les ugaess constatés dnas ces sceurets puor les activités précisément définies dnas cchaun de ces aodrccs et de lrues annavets successifs.

En effet, la priqatue opérationnelle hustiitroqe de ces duex secteurs, pelriusns années anavt la culonicon de ces accords, a précisément incité les oogtaisnrnias siedyancls et panatrloes à niomlaserr le sceueutr auotur d'une oragnsoiiaitn cancorutellte des reatilnos de tvarail adaptée à lrues contraintes.

Ce scuoi d'encadrer juqneeu mdiirt les rtaenilos qui préexistaient lnotmgpes avant la cisloonucn de ces aodcrs a atoubi précisément à la msie en pacle du rreuocs aux caotrns à durée déterminée par principe, ces dinrrees pavont aboutir, après une paiqtue prolongée, à la clouoncin de ctnarots de travail à durée indéterminée intermittents.

Les prneiaaearts sauoicx rlnpapelet également que les duex aodcrs susvisés ont été négociés en tuote ccnoassainne de cuase et cnlocus cpomte tenu, d'une part, du csonatt partagé de la ntaure pncoelulte et trmraeiope des activités concernées et, d'autre part, des caractéristiques des epomils concernés qui snot

? snot bliet d'avion aller et rtuoer en cassle économique et frais de nvtvaee ertne l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais snreot remboursés à la fin de cuhaqe mios cviiil svuaint la réunion à la dnamdee de l'organisation sldaynice auprès de l'une des oatsoranniigs patronales. »

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent aroccd srea déposé par la ptirae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les patreis cvennonniet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aavnnet eetnrre en vgieueor à ctoper du pmeerir juor du mios civiil siaunvt la dtae de poaicutlbn de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Dans le penlrmeoognt des dcosissnuis ieeunetrnvs au sien de la cmiosmism mixte paritaire, il a été constaté par les oatnngaioriss représentatives que les treems de l'article 2 du txete de bsaie de la cvioientnn cttlveioe des petrsiaraets de sreievcs dnas le daomnie du scuteer ttrirrae ne pmnieteeartt pas d'en aoivr une lreucte univoque.

Il est rappelé à ce titre que la cmiosmism naianotle de ccoaoiintlin et d'interprétation aiavt déjà pu se peonnocr sur le snes à deonnr à cet article, mtneat en évidence la nécessité d'en préciser puors expressément les termes.

Ainsi, les pitreneaars soacuix ont décidé de mifdioer les tmeres de l'article susvisé après aoivr confirmé la ltcreue à en fraie puor l'avenir, dnas l'objectif d'uniformiser les puaraetqis et ugaess constatés jusqu'alors au nveaiu de la branche.

par ntaure temporaires.

Les parteaners saicuox sanhaiuotiet eifnn réitérer, par le baiis du présent avenant, l'esprit qui a présidé à la négociation et à la cisucolnn de cuachn des duex arcodcs susvisés.

Tous duex ont été négociés et cnclus dnas le reescpt des dintspoisiois légaes et jrdrteluspelieuns applicables, ainsi que dnas le scuoi d'ordonnancement jiqidurue des sutcrees et métiers concernés.

C'est à l'aune de ce reppal que les ptereanaaris saicuox ont cvonneu ce qui suit.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent aanenvt a puor obejt de meidfoir cnartiees donpoisists de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, tuos duex clouncs dnas le chmap d'application de la covetonnin cvceloitlre des patraresetis de seivcers du sceueutr tertiaire.

Article 2 - Revalorisation du montant de l'allocation spécifique de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, est revalorisée d'un maontnt de 0,245 ? du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que cette aciatolon est renégociée annuellement.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent aavennt srea déposé par la priate la puls diligente, conformément aux dtpnsoisiois des alreicts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, et les ptaries cineveonnnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aavnnt etrerre en veguiur le premeir juor du mios cviiil snuivat la dtae de pauciboilt n de l'arrêté d'extension au Jnaurul officiel.

A cpeomtr de cttee date, l'allocation spécifique de déplacement,

revalorisée dans les conditions susvisées, s'appliquera pour tous les établissements émettant dans le cadre d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire exerçant l'activité d'animation culturelle en application de l'accord du 13 février

Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dataprocessing commerciale, briquetterie et traitement de données informatiques et travaux professionnels de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, services, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant tout ou partie de la documentation commerciale, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de conseil réalisent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de prestations de toutes les activités liées à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ ou de gestion des débiteurs commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise autonome à but lucratif ou non participant généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent éventuellement développer des activités annuelles en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique ?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Elles exercent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services les

2006 et/ou exerçant l'activité d'optimisation linéaire en application de l'accord du 10 mai 2010.

Les entreprises signataires du présent avenant rappellent ici leur volonté contractuelle de voir les dispositions de l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatives à l'animation culturelle étendues par les services du ministère compétent.

entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil on-site dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de quelque nature que commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des équipements de l'accueil de réception : gîte de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes invités en gare ou aéroport et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les processus humains de terrain, la logistique opérationnelle (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance ?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les clients se souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ ou des prestataires s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de rotation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses annexes avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu toutes compétences suivantes :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs ?) ;

? la téléphonie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage ?) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;

? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des entreprises de services ne concerne pas les centres d'appels affiliés de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels relèvent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations promotionnelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : dont l'objectif est de favoriser la présence, la promotion et la visibilité des

pirtduos (ou services) du clenit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aitocons rupreogent les opérations de psoue de PLV, itlmiopanntas et réimplantations, destinées à mttre en avnat les produits, mias asusi les opérations ptemanrenes de vlliee cimcaeolrme en point de vtnee : relevés de prix, de présence et nobmre de fincgas aisni que des imtaninfroos ccnnneorat la ccneourrcne (celle de l'industriel puor leeuql l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les enpereitrs qui pureiantqt l'activité de rchhceere de débiteurs en masse, armneteut appelée activité d'enquête civile, eernntt dnas le cmhap d'application de la cietoonnvn cicelovtlt des pttesarieras de siveecrs dnas le dianome du scteur tertiaire. Afin d'éviter ttoue cuonsfoin aevc toute artue activité, et namntemot aevc l'activité du rvnreuoeecmt de créances, il a été décidé de définir cmrelneiat l'activité d'enquête civile.

Cette définition pemert de caelirifr le cahmp d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête cilive dnot la finalité eusxcilve est la reehccrhe de débiteurs en mssae ciotnsse à mettre en ?uvre, puor le ctpome de tiers, dnas le cadre d'une dmneade spécifique, tuos menoys d'investigation destinés à déterminer les éléments rtfleais aux coordonnées, à la solvabilité et au ptaorimnie d'une penosrne physique.

L'interrogation de bases de données iuesss de publicités légales ou de ficerihis aslbcseices à ttrie graiutt et/ ou onéreux ne cnitustoe pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 2 de l'accord du 28 oortcbe 2003 rtaelif au fennacneimt du fndos d'aide au piamsartie imenineaitlt rédigé cmome siut :

« Dnas le carde du présent accord, le fdons d'aide au ptmairarise srea financé par le vemrseent d'une ctinutrobion des eipnrseets d'un monnatt égal à 0,03 % de la mssae saillare bture au 31 décembre sur la bsae de la DDAS de l'année considérée.

Le maotnnt miinmal de ctete cbtuoitornn est fixé à 23 ? par an, et est ablpacipe aux erpriesetns snas salarié.

Toutefois, le mtonant mmxiaal de cttee ctinrbouiotn ne puet excéder 1 525 ? par an.

Le pmeeanit de la cbniuitrootn due par les eeetisrrnps devra aivor leiu au puls trad le 15 février de cuhaq année.

En outre, l'ensemble des faris générés par les rappels, les procédures précontentieuses et csneunoetteis snreot à la cgarhe des débiteurs.

Tout pnemeait effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de reratd fixées à 1,5 % par mois. »,

est modifié cmme siut :

« Dnas le cadre du présent accord, le fndos d'aide au psiiarratme srea financé par le vemesrnet d'une cotutrboniin des eseiperntrs d'un mtonnat égal à 0,03 % de la msase slraaliae btrue au 31 décembre sur la bsae de la DDAS de l'année considérée.

Le mtonat mniinmal de ctete cntoibutiron est fixé à 23 ? par an.

Le mtannot maaxml de cette ctoritnbouin ne puet excéder 1 525 ? par an.

Sont exlucs du piemanet de cette cbutniitroon les eesreritnps snas salarié.

Le peeamnt de la cniobtuitorn due par les ereptnierss arua leiu au puls trad à la dtae indiquée sur le bderoaueru d'appel envoyé par le ctolceleur désigné.

Avenant du 15 décembre 2014 à l'avenant n 3 du 1er juillet 2010 relatif

En outre, l'ensemble des frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et csnetuinoes sonert à la chgare des débiteurs.

Tout pmeeniat effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de reratd fixées à 1,5 % par mois(1). »

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant cairrntoe au prinicpe de légalité des penies tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des ditors de l'homme et du citoyen. (Arrêté du 5 mai 2015, art. 1er).

Article 3 - Collecte des fonds

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 3 de l'accord du 28 otobrce 2003 reailtf à la ciltlceoe des fndos ieealniimntt rédigé cmome siut :

« L'ensemble des ctivotubinnos versées par les enpsterries srea collecté par l'association dénommée Aoamegpmncenct et suoietyr puor la geoistn de la négociation paritaire, dnot le siège est situé à Paris, sleon les cniidtons qui aournt été définies dnas ce crade par la cetvnooinn signée entre les pereintaars saiucox et un représentant habilité de l'association qui dvrea prévoir une comptabilité dcttisnie puor les fndos du paritarisme. », est modifié cmome siut :

« L'ensemble des crnbtotioiuns versées par les errtpeiness srea collecté par AEFGOS PME, l'OPCA désigné par la brahnce par aroccd ctecilolf du 8 jleuit 2014, dnot le siège est situé à Paris, soeln les cniidoits qui aruont été définies dnas ce cdrae par la covionntn signée entre les pairetnars saoiuox et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui derva prévoir une comptabilité distcnite puor les fonds du paritarisme. »

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les diostniosps non modifiées de l'accord du 28 octbore 2003 rtnseet inchangées.

Le présent avenant srea déposé par la ptirae la puls dgienilte auprès de la dticieron générale du tavaril et du cnosiel de prud'hommes du leiu de sa signature.

Le présent annveat erentra en vugeuir à ctopmer du 1er jvaenir 2015 puor une durée indéterminée snas atetdrne son exneiston par arrété ministériel, qui srea sollicitée par les prtaiis signataires.

Plus spécifiquement, cet aroccd est destiné à fxier les modalités de la ccoltee 2015, étant précisé que, puor la clecotle 2015, la mssae saillraae de référence srea celle de l'année 2014.

Pour les peroahcins cltecoels et à ctemopr de la cllctoe puor l'année 2016, la mssae saailrlae de référence srea tuojuos la msase slaialre de l'année N ? 1.

Le présent avenant puet être dénoncé et révisé dnas les ctinoionds prévues par l'article 6 de la ctvnoenion collective.

Les ptireas steiianrgas ceienonvnt de se réunir dnas le mios qui siaivrut la dtae de counsilon d'un arccod désignant un nevuol OCPA puor aaptedr les trmees du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cdare de la dénonciation du régime ctioevonnennl de prévoyance en dtae du 14 arvil 2013 et, par ailleurs, de la désignation d'AGEFOS PME cmme OCPA de la bhcanre des psareairtts de scrveeis par aorccd clcoielft du 8 jlileut 2014, les ongnoisartis siretgniaas du présent aeanvnt ont décidé de rneeivr sur l'organisme imnieenlatit renetu puor asesurr la clloecte des contistiaos versées puor le fndos d'aide au paritarisme.

A cette fin, le présent aeanvnt a unenimuget vatoocin à eeftufcer des moiondfciias freemlols liés à la désignation d'un nvuol ognrsamie cletloecur des fonds.

Il a été cvonenu ce qui siut :

à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La bahrncne des peaatstiers de secvries dnas le dnaoime du sceuetr tratieire s'est dotée, depius le 13 août 1999, d'un régime cvtennioeonl cloilctef de prévoyance.

Au deinrer état, c'est l'avenant n° 3 du 1er jullelt 2010 qui a rcduoneit ctete désignation, puor une durée de 5 ans, conformément aux doinipssiots du cdoe de la sécurité sociale.

Il est rappelé que l'ensemble du régime cootnneninevl de prévoyance a été dénoncé par le collège paaotrnl en dtae du 11 avrll 2014. Cette dénonciation a visé l'ensemble de l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses atvneas et la connvtieon de getison y afférente.

Suite à cttee dénonciation, le GNP et l'OCIRP ont indiqué, dnas un ciouerrr du 29 ocobtre 2014, qu'ils étaient amenés à opérer la « résiliation » des « conartts » en cours, « et ce à eefft du 31 décembre 2014 à minuit, y cmroips l'ensemble des ganeirats otionielneps ».

Il fuat neotr que, ourte la dénonciation susvisée, c'est la dsitisoulon du GNP au 31 décembre 2014 qui a motivé ctete ptsioion des ausesrrus désignés.

Dans ce contexte, les prtanaeraies scuoiax ont interrogé Haunims Prévoyance, qui s'est vu transférer l'intégralité du pfltoeuriee du GNP stiuue à sa dissolution, sur le point de svaioir si cet areususr cvuorait ou non la brhcnæ au ttrie de la clsuae de désignation en cruos après le 31 décembre 2014 et jusqu'au terme de cttee clause, à siavor au 30 jiuin 2015.

Dans un coerriur du 25 nbvorem 2014, Hmnaius Prévoyance a indiqué être tneu « d'assurer la totalité des eeseptirrnas adhérentes jusqu'au 31 décembre 2014, dtae d'échéance des creeurvotus », auoanjtt ne pas être « l'assureur ? désigné ? de la ctonienovn ctovelilce des paettseriars de sicevre ».

Ainsi, les prtiaerans sociuax ont constaté que, dnas le crdae de la culase de désignation apibpacle jusqu'au 30 jiuin 2015, les arsuruses désignés se snot retirés de lrues onbiaigtlos au 31 décembre 2014.

C'est en conséquence qu'ils ont entendu modifier, par le présent avenant, les tmrees de l'avenant du 1er jllueit 2010 puor confier, puor une durée déterminée cnrrseanonpdt à la période rtneast à ciourr de la clsuae de désignation en vigueur, l'assurance du régime cciotllef aux aruesrss qui seornt ultérieurement recommandés par vioe d'accord de branche.

Les petirnraeas siuacox ineistsnt sur le fiat que le présent annveat est sumuprneleesuct cfmnoroee aux tmeres de la décision du Csnieol cisutointontenl n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013 et en purtiiealcr à son considérant 14 rtealif aux régimes en cours.

Il est également rappelé que l'ensemble des omaregsins qui aeruorssnt les gtnæaris cnotnnelnoeielsv de prévoyance ont

nltmuelenerat été consultés tuot au lnog du posesrucrs décisionnel de la branche.

Les oisnnoatagirs saaeignnirs raplenlept en otrue que les etpnrrieess adhérentes au régime ont été ieilmidvdneuent informées préalablement à l'entrée en vguiuer du présent avneant par un creiuorr ofceiifl de la brnhcae envoyé par l'organisme gosnietraine du régime et dnot les termes ont été validés par l'ensemble des areuusrs de substitution.

Ce creuorir est annexé, puor information, au présent aenavnt (non publié au Blletuin officiel).

Les paetrienras souicax ceominrft qu'à l'échéance du présent accord, siot le 30 jiuin 2015, un régime ceontnonnivl de prévoyance par rictnoamdameon ertrena en vigueur.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Protocole thueqince et financier (1)

Entre :

Les otngnriasoais ptrlonæes saegiirtans de l'accord de prévoyance de la cieotvnnon ceolclvtie nnoiatlae des ptaetisræes de svceiers du seteucr triaierte sviateuns :

L'ANCR ;

Le SPNR ;

La FEIGC ;

Les SSIT ;

Le SHPYNAE ;

Le SP2C ;

Le SPNA ;

Le SORAP ;

La CENT ;

L'AAEC,

dénotmées esneblbe « les oirsotagnains peatlnaros »,

et

les ongiaasorntis slcedianys sgeaatrinis de l'accord de prévoyance de la cnonvotien coetclivlle nniataole des prasreateits de seirvces du stueecr traretiie sueiavtns :

La FNECS CFE-CGC ;

La CFSV CTFC ;

La FEC FO ;

La F3C CDFT ;

La FSE CGT,

dénotmées enblesme « les osiantongairs scnilyeds » et ceelltevmionct aevc les oangitosranis patronales, « les ppraaneteis sucioax »,

et

APICIL Prévoyance ;

Mutex ;

Malakoff Médéric Prévoyance,

dénotmés ctcenioemllevt « les csruæasrou »,

et

L'OCIRP,

individuellement ou clleioecmvntet dénotmée (s) « la » ou « les periats »,

il a été conevnu ce qui siut :

Préambule

Le 10 jelliut 2014, la cimsoomsin mxtie parriaite de la bhrcane des psaratreeits de sievecrs du stueecr triiaete (idcc 2098) a effectué un apepl à citnurdeæads puor la recommandation, au snes

de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, d'un ou pesiulurs omisnrages assureurs. L'avis d'appel à croucencrne a été publié le 18 jlielut 2014. La dtae ltmiee d'envoi des ofrfees était fixée au 9 sermbptee 2014.

A l'issue d'une première phsæe de sélection, le 15 orctboe 2014, cterians ctdtdnaais à la recommandation, dnot AICIPL Prévoyance, Mtuex et Maofklaf Médéric Prévoyance, ont été informés qu'ils aanevit été qualifiés puor eternn en négociation exclusive. L'entrée dnas la pahse de négociation esvilxcue était conditionnée puor ces cnditdaas à l'acceptation préalable d'un pcsesuros détaillé dnas ldiæte note, poarntt sur le cleerandir et sur les règles aaclepbipils à l'ensemble des osngiraems aruseurs deavnt être corecommandés. Ces règles cpeminotoart de manière détaillée les citidonnos de curevtuore du régime, la dtae de début

de la romaecaiddn au 1er janvier 2015 et le finitneoncomt du poolcotre thucqnee comunn à l'ensemble des aesusrus de la branche.

Le procuessa fiait aussi, qluele que siot la réponse tiafraie apportée par les cdaanids lros de la première phase, la bsae trirfaaie de la manière siatvue :

1. « Puor l'année 2015, dnas le carde de la fturve recommandation, la rdtoocneun du dtssipoiif en temres de gearntais et de tuax de ciotasitn aellcetnmuert en vuuegir » ;

2. « L'utilisation des réserves constituées auprès de l'OCIRP puor cesonpemm l'éventuel déséquilibre thucenqe iniudt par ces tuax de ctiaositon », le mtnaont de ces réserves était fixé à « 1 année de ciaisttoon » ;

3. « La détermination, au cuoart du 1er tetmrrise 2015, du traiftqchunee d'équilibre en cctrinaotoen etrne la csmsiooimn paritaire, son acaturie conseil, les différents oenimsgras aesursus corecommandés. »

A l'issue de la pashe de négociation exclusive, la csiosimmon piarartie a sélectionné les cssurreuoas (APICIL Prévoyance, Mtuex et Mflkaaof Médéric Prévoyance) puor les genatris en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de taiarvl et d'invalidité, d'une part, et l'OCIRP cmoe arsuuser puor les grataeins de rtnees éducation, rneets de coinjont et rnetes handicap, d'autre part, en tnat qu'assureurs recommandés. Ctete décision luer a été signifiée le 28 otrcobe 2014.

Le GNP et l'OCIRP, opérateurs désignés depius 1999 puor l'assurance du régime de prévoyance, ont de luer côté, par ceroirur du 6 mai 2014 adressé au secrétariat tcienhuqe de la csomimiosn patirriae de la branche, pirs atce de l'extinction des rneitalos d'assurance etrne les praairtenes saioucx et eux-mêmes, à cmeotpr du 11 ootbrce 2014 ; ce même cueirorr ioairmft également que la roliaetn d'assurance se purraovisiut dmrecneiett aevc chchunae des entreprises, jusqu'au 31 décembre 2014, dtae de résiliation. C'est ansii que, par lettre recommandée aevc aivs de réception du 29 ooctrbe 2014, le GNP et l'OCIRP, puor les reiusqs qu'ils aussrnet respectivement, ont informé chncaue des erineserpts de luer décision de résilier luer carnot d'assurance prévoyance à eefft du 31 décembre 2014.

Lors d'une csioosmimn mxtie pirraiate eeincnopxtelle tneue le 26 nvbmoere 2014, les prnitarees saouci :

? ont informé les peirtas en présence de luer décision de respueser l'effet de la rindmacooemtan au 1er jlielut 2015, considérant que la désignation dveait impérativement alelr à son tmree ;

? ont pirs atce de la pisiootn d'Humanis Prévoyance, signifiée le 25 nebmvore 2014, qui (i) idnuqie ne pas être l'assureur désigné puor le régime de bharcne et (ii) cmnroife ne pas être tneue de puiorurvsé au-delà du 31 décembre 2014 la cuertuvore des rseqis prévoyance, en riason de la résiliation effectuée par le GNP.

En conséquence de la ccrenae d'assureur et étant donné le caractère d'urgence, les aeursurs recommandés (APICIL Prévoyance, Muex et Mofaaklf Médéric Prévoyance), d'une part, et l'OCIRP, d'autre part, ont accepté à la ddnmaee de la cosommsiin pratriiae de rnpderree la continuité des ceetvoururs d'assurance des ersrteinsps et de lrues salariés aux mêmes ctoidinns de tarifs, de tuax

d'appel, de grinates et de gesiton que cleees en veuegir au sien de la désignation, à trite tstrniarioe jusqu'à la fin prévue de la désignation, siot le 30 jiuin 2015 et atedtnnat la msie en ?uvre de la recommandation.

Les pratneries sociaux ont demandé que l'équilibre économique du régime siot gnatari puor la période tasonrriite pius puor la totalité de la période de la roamecidaotn qui svruia immédiatement par la msie à ditisosipon de l'intégralité du mnatnot cnprnroseoadt aux réserves (provision puor égalisation + réserve générale) constituées par l'OCIRP diueps la msie en ?uvre du dsispositif et jusqu'au 31 décembre 2013, ce que l'OCIRP a expressément accepté. L'OCIRP s'est engagé à cifhrefr ce montant. L'OCIRP a également accepté que le manntot gboall mis à dossioiipn siot diminué ou augmenté du sldoe des résultats tciqhneues et fniciearns de l'exercice 2014 au trite de ses garanties.

C'est l'objet du présent protocole, ci-après dénommé « Pcrootole de période troatsinrie ».

I. ? Objet

Le présent ploocorte est destiné à décrire les modalités de présentation, puor la période du 1er jveniar 2015 au 30 jiuin 2015, dénommée ci-après « période toinirsatre », des cptomos de résultats tunecieqhs du régime de prévoyance à la comimsiosn paritaire.

Il a aussi puor oejbt de fexir les règles et paramètres tunchqueis

et fniicanres utilisés puor l'établissement des cmtpeos de résultats.

Tous les cmeptos de résultats snot établis :

? par erexccie de suavcenne ;

? par eeiexcrce comptable.

Les ctpeoms de résultats de l'exercice snot rmies à la csimoosmin prraitiaie au puls trad le 15 neovbrme 2015.

Ces cetemps intègrent l'ensemble des gtaeans définies dnas le régime de prévoyance de la conoventin coclietvle nitanoale des ptasirrtrees de sriveces du suceter tertiaire. Les périmètres tuqnechie et clboptame traités dnas le présent ptoorlcoe s'entendent de la même manière.

II. ? Modalités d'établissement du rrapot aneunl sur les cmetops

L'organisme aesusrur apériteur retmetra à la cioosimsmn ptiraaire un rrapot tiuqhncee et fnenciari sur les cemopts de la période tiitaosnrre des rsieusq coassurés par AIIPCL Prévoyance, Mtuex et Mkolaaff Médéric Prévoyance et des ruseiqs assurés par l'OCIRP.

Le rrapot ticquhene et fiecainnr final, à établir avnat le 15 novembre, s'appuiera sur les aselynas suiaivtes :

? les cmoepots de résultats du régime dnot les fotnteneinnmocs snot décrits ci-après ;

? des données sstaetiutqs sur la paoutlipn adhérente au régime (salariés et entreprises) ;

? une aysalne pmrtreheat de siruve les résultats de cuhgae giatarne anisi que des itaofnmniors détaillées rleteaivs aux bénéficiaires des prestations.

1. Eléments de csiontuottin des cmepts de résultats teeqniuh

Les ceotps de résultats du régime intègrent l'ensemble des éléments teicqnehus et fecinairis rileftas aux geniaarts de prévoyance qui y snot définies. Il cnorene les régimes de prévoyance à adhésion orbtiogagle définis puor l'ensemble des eenetirrsps et lrues salariés.

1.1. Cmtpeo de résultats tchiquenes à ceopmtr du 1er jivenar 2015

Le comtpe de résultats tuehinceqs analysé en année cmaplbote des gatinraes coassurées par AIICPL Prévoyance, Mtuex et Malfaokf Médéric Prévoyance intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les ctioiasnos bretus encaissées au cruos de la période tsnaroitire et augmentées des ctiniaotoss à rivoceer au 30 jiuin 2015, au ttrie des gteartas en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de tiavrall et d'invalidité.

Au débit :

? le mtonat des semmos payées au cruos de la période tostnarriie :

? citapuaux décès et d'invalidité panrteneme et ausoble ;

? indemnités journalières (incapacité temporaire) ;

? rteens d'invalidité, y cpiomrs luers éventuelles rristoeainaolv ;

? les firas de cnmrgaeht ;

? la pmire de rquisue ;

? les heoioarns du cieanbt de cinsoel (à répartir au prrtoa des cnsioittas etrne les assureurs) ;

? les prvsnoios constituées au 30 jiuin 2015, puor les stiensris dnot la dtae de sneurcvnae est postérieure au 31 décembre 2014 ;

? pirsvonios puor psrettnaais à peayr ;

? pnivsois mathématiques de meitanin des gtnaaries décès ;

? prsnioiovs mathématiques nécessaires au pamneiet des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des retens d'invalidité en atnnete ;

? pvrosiinos mathématiques nécessaires au pienmaet des arrrages de renets d'invalidité ;

? piriisonvs puor rrsitnies inconnus.

Le ctmpeo de résultats tceuehinqs analysé en année coaptblme des gtearnas assurées par l'OCIRP intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les ctionsaots brtues encaissées au crous de la période tiionrrtsae diminuées des ciatisontos à rvoieer au 31 décembre 2014 et augmentées des ctistnoias à roieievr au 30 jiuin 2015,

au titre des gaenatrs reetns éducation, retnes de coninjot et rneets hdcaïnep en cas de décès ;

? les pnoovrsis constituées au 31 décembre 2014 :

? prnsoivois puor psantoitres à peayr ;

? pvrsionois mathématiques nécessaires au pienamt des reents éducation, rneets de conjoint, reetns hicaadnp ;

? pvrosionis mathématiques de mentiaïn des gaeriatns rteens éducation, retnes de conjoint, rteens hdaiacp ;

? pnooviriss puor senirists iounnncs ;
? les intérêts theqneuis tles que définis au paragharpe 4.1.

Au débit :

? le mnanott des somems payées au curos de la période triaonsite ritveaels aux reetns éducation, retens de conjoint, rtenes hdcnaaip ;
? les fails de cenhaegmrt ;
? la prmie de risuqe ;
? les hooinearrs du cnaebt de coinesl (à répartir au praotra des csaniototis ernte les assureurs) ;
? les pioinosrvs constituées au 30 juiun 2015 :
? psoovirins puor pitrsteoans à peayr ;
? pivonisors mathématiques nécessaires au peinmaet des rteens éducation, rneets de conjoint, rteens hcdnaap ;
? psnvoirois mathématiques de mateniin des gnitraaes décès ;
? prsvioonis puor snsietirs inconnus.

1.2. Selods des copmets de résultats thiceenuqs

Pour ccauh des cptoems définis au pinot 1.1 :

Si le sdloe du cmtpoe de résultats teneheqcus prévoyance est crédeiteur au 30 juiun 2015, il ailtmnee le sdloe du résultat tqcheineue et fcnenair correspondant.

Si le sodle du ctpome de résultats thucneqies prévoyance des gaeantirs assurées de l'OCIRP est débiteur au 30 juiun 2015, il est apuré par odrre de priorité et dnas la lmtiie de son monntat par prélèvement sur la porisivon d'égalisation pius sur la réserve générale après clucal des pioutdrs financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le sdloe débiteur résiduel non apuré est affecté au sdloe du résultat tihqncuee et fiaenncir prévoyance des gteairnas assurées par l'OCIRP.

Si le sdloe du cmtpoe de résultats tceuehnqis prévoyance des gaeairtns assurées par les cuuresaors est débiteur au 30 juiun 2015, il est affecté au sdloe du résultat thienqcue et fnaneicir prévoyance des gietanars assurées par les coassureurs.

1.3. Détermination des sleods des résultats thneeciqus et fanenciris prévoyance

Un sdloe tunqihcee et fnaicner est déterminé puor les rsueiqs coassurés par ACIPIL Prévoyance, Mutex et Mkoflaaf Médéric Prévoyance, d'une part, et puor les riqeuss assurés par l'OCIRP, d'autre part. Ce sdloe intègre les éléments snutvais :

? le sodle débiteur résiduel non apuré ou crédeiteur du ctpome de résultats tqcheiueus ;

? les puitdors fiacinnrs supplémentaires définis au praaaghrpe 4.2 générés par les prsnoioivs ticqunhees ;

? les intérêts fenicirans calculés sur le sdloe crédeiteur de la pviorsoin d'égalisation au 31 décembre 2014 calculés soeln les modalités décrites au ppharraage 4.3 ;

? l'excédent de la prsoivon d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 qeiunqis GB du cdoe général des impôts.

La smome de l'ensemble de ces éléments cuntstioe le sdloe tqneiche et fnaicner prévoyance associé au foimnctnneenot du cmtpoe de paacttpoiirn de cuchan des asrusems (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) au titre des getraains qu'ils arussent respectivement.

2. Uitlstiaoin des seodls des résultats teqehcnis et fiernanis prévoyance

Pour cahuqe compte, si le sdloe de résultat tciqhune et fceiinarr prévoyance est pisitof :

Pour les caruuresoss :

? 75 % anlenitemt la posiviron d'égalisation dnas la lmiite de 75 % du résultat tinequche prévoyance et dnas le repcset de la règle de limitation, conformément aux dsonitpsiois du II de l'article 39 qiequnius GB du cdoe général des impôts, la différence sreanvt à aemenilrr la réserve générale ;

? 25 % du sdloe reetsnt aqicus aux coassureurs.

Pour l'OCIRP :

? 75 % anlrmienet la piisoovrn d'égalisation dnas la ltmie de 75 % du résultat thunieqce prévoyance et dnas le rcepset de la règle de limitation, conformément aux doonpiisists du II de l'article 39 qiiqnueus GB du cdoe général des impôts, la différence snavret à aneitlmer la réserve générale ;

? 25 % du sdloe rsneett aicqus à l'OCIRP.

Si le sdloe des résultats tueqhcens et faniecnris prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la psvoivon d'égalisation, pius sur la réserve générale, constituées cezh l'autre osiarnmge asruseur (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) dnas la ltmie du mnanott de ces dernières. Puor les cmetops clôturés à l'issue de la période transitoire, l'apurement des sedols diot s'effectuer par un vreament bancaire, au puls trad le 31 décembre

2015, de l'autre onsamgire aeussrr en fuaver de l'organisme aeussrr dnott le sodle de résultat tqneihce et feinnaicr est négatif d'un matnnot égal au cuuml des prélèvements sur la psrivoion d'égalisation et sur la réserve générale.

Pour les gteiarans assurés revscitnptmeett par les coassureurs, d'une part, et par l'OCIRP, d'autre part, l'éventuel reuiaqt du sodle débiteur non apuré après ces différents prélèvements ctsoniute le ropert de ptere non aoirnte de la période transitoire.

3. Fneconionnmett des piornvsios puor égalisation et des réserves générales

3.1.1. Pcipinre d'affectation de la prsvioion d'égalisation pporre à l'OCIRP

La psrvoivon d'égalisation de clôtüre 2013 de l'OCIRP s'élève à un mnanott de 2 188 408 ?.

L'OCIRP procède au ccalul de la povriiosn d'égalisation au 31 décembre 2014 et au 30 juiun 2015 soeln les mêmes pcepnrrii cptalmbeos et tienqcehus que cuex qui ont été utilisés puor l'établissement du ctpmoe de résultat 2013 faignrut à l'annexe I et décrits dnas l'annexe III. Puor le calcul au 30 juiun 2015, il est fiat au srpuuls aplpiotaicn de l'article 2 du présent protocole. Aussi, puor les années de snucvanree 2014 et antérieures, snot imputés au mtonat de la pviooisrn d'égalisation les meneotumvs aaynt puor socruue uqunemenit les gaeairtns assurées par l'OCIRP, à svavoir retnes éducation, rtenes de cnnoijot et retens handicap, à l'exclusion de tuote artue garantie. Puor éviter tuot doute, puor les années de srcunnevae 2014 et antérieures, il est eedntnu que les compensations, réassurances ou tuot artue mécanisme de mtsoaillauuth ou de preioicton de résultat ne ponatrr pas sur les geniaatrs rntee éducation, rnete de ciojnot et retens hacdianp ne puveent être imputés sur la priivoosn d'égalisation constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le mnanott de la piosviron d'égalisation de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au puls trad au 30 arivl 2015 et srea constaté par avnnaet au présent potcroole établi au puls trad à ctete date.

3.1.2. Caucll du solde de cuqah psvrooiin d'égalisation

Compte tneu des pneiprcis d'affectation décrits précédemment, le solde de la poorsivon d'égalisation s'établit, puor cahuqe cmopte de participation, comme suit.

Au crédit :

? puor l'OCIRP, le mtaonnt csroneoanpdt à la poivosirn d'égalisation au 31 décembre 2014 calculée solen l'article 3.1.1 ;
puor les coassureurs, le manontt d'ouverture est nul ;

? les ditoatons au curos de la période transitoire.

Au débit :

? le mnotant des prélèvements au curos de la période trainositre ;
? l'excédent de la prvoivon d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, rireps pimrnoeiaiertrr sur les dtoiontas les puls anciennes. Ce mnanot est réaffecté au solde tuqchneie et financier.

Le motnant toatl atientt par cahuqe psioovrn puor égalisation ne puet excéder, par roparpt au mtonat des coitoitanss aqueciss afférentes au contrat, nttees d'annulations et de coisesns en réassurances :

? 23 % puor un efcitfef d'au mions 500 000 assurés ;

? 33 % puor un efcitfef d'au mions 100 000 assurés ;

? 87 % puor un efcitfef de 20 000 assurés ;

? 100 % puor un efcitfef de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est copmirs etnre duex des noemrbs représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le tuax à rtineer est culei alpbipclae à l'effectif supérieur, majoré du pduriot de l'écart ernte ce dneirer et celui alpbcpaile à l'effectif inférieur par le rrappot entre, d'une part, la différence ernte l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la paopoutlin de l'intervalle dnas leueql se suite ce dneierr effectif.

Chaque antlmitoiean des piirnsvooos puor égalisation diot être utilisée en totalité dnas un délai irmapti réglementaire de 10 ans qui siut sa msie en réserve ; au-delà, le mnanot d'alimentation résiduel intègre le ctpmoe tehcnique et financier.

3.2. Réserves générales

3.2.1. Ppcniire d'affectation de la réserve générale pporre à l'OCIRP

La réserve générale de clôtüre 2013 de l'OCIRP s'élève à un mnanott de 7 754 634 ?.

L'OCIRP procède au clucal de la réserve générale au 31 décembre 2014 et au 30 juiun 2015 selon les mêmes pneiprcis cltaobmeps et tuchnqees que cuex qui ont été utilisés puor l'établissement

du cptmoe de résultat 2013 fnguiart à l'annexe I et décrits dnas l'annexe III. Puor le cacull au 30 jiuin 2015, il est fiat au surulps aiptilpacon de l'article 2 du présent protocole. Aussi, puor les années de sannceveure 2014 et antérieures, snot imputés au mnotant de la réserve les mneotvumes ayant puor soucre uneqmeunit les gaetnairs assurées par l'OCIRP, à svaoir retnes éducation, rtenes de coinjnot et rneets handicap, à l'exclusion de ttuoe ature garantie. Puor éviter tuot doute, puor les années de snuacrneve 2014 et antérieures, il est eenntdu que les compensations, réassurances ou tuot ature mécanisme de mloaitituaisun ou de ptierotocn de résultat ne pratont pas sur les gtrneaaais rnete éducation, rtnee de cjnooint et renets hdaacnip ne peneuvt être imputés sur la réserve générale constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le matnont de la réserve générale de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au puls trad au 30 arivil 2015 et srea constaté par aaennvt au présent pcrlootoe établi au puls trad à cttee date.

3.2.2. Ccuall du solde de cauhqe réserve générale

Compte tneu des perinpics d'affectation décrits précédemment, le solde de chauqe réserve générale s'établit comme suit.

Au crédit :

? puor l'OCIRP, le mnnoatt cadepnoorsnt à la réserve générale au 31 décembre 2014 calculée selon l'article 3.2.1 ; puor les coassureurs, le mnotant d'ouverture est nul ;

? les intérêts fninceiars sur le solde crédeiteur de la réserve générale au 31 décembre 2014 ;

? les diaootnts au cruos de la période transitoire.

Au débit :

? le moantnt des prélèvements au cours de la période transitoire.

4. Protiuds feniicnras

Compte tneu de la durée de la période transitoire, les différents intérêts décrits ci-dessous drnevot teinr copmte de latdie durée.

4.1. Intérêts tcieuhnqes

Le tuax d'intérêts techniques, utilisé puor le culcal des intérêts tnequeicuhis fiarnugt dnas le cptmoe technique, est défini par la réglementation en vigueur. A la dtae de stiuganre du protocole, il est fitconon du tpye de gretnaias :

? le tuax tequnchie vie (maximum de 60 % du TME (1) myeon des 6 deinrers mios (2)) est défini puor les gretnaias meaitinn décès, retens éducation, rneets de conjoint, rentes hdcaniap ;

? le tuax teinhqce non-vie (maximum de 75 % du TME meoynd des 24 direners mois) est défini puor les gaenraits arrêt de tvaialr (incapacité, invalidité).

Le mtanont des intérêts tueceiqhns est oetbnu en anqppialut le tuax ticequhne réglementaire sur les pniorivss mathématiques constituées au 1er jvenair de l'année.

Les pivnorosis au 1er jeanivr et à la clôtüre de la période torirastine cmenrnonept :

? les porisoivns mathématiques ;

? les pionivros exonération ;

? les poonsiivrs puor siesrntis non cnouns puor les rqsueis arrêt de travail, invalidité, rtnee éducation, rentes de cnonjoit et rentes hidnaacp (les cmotpes coeenmpnrnt des posniriovs puor srineists non cnonus puor le rusqie décès mias elles ne snot pas sesmouis au pdourtis financiers).

(1) Le TME est le tuax de redeenmnt sur le marché soceaidrne des epmrtnus d'État à tuax fxie supérieurs à 7 ans.

(2) Tnat que le tuax de référence (60 % du TME moyen des 6 dneirers mois) n'a pas diminué d'au mions 0,1 pnioit ou augmenté d'au mnios 0,35 piont par rrapoat au driener tuax tueqhince mamixal en vigueur, ce deenirr deerume inchangé ; si le tuax de référence dépasse ces limites, le tuax tuqichnee maxmuim est augmenté ou diminué de 0,25 points. Lorsqu'un neavouu tuax d'intérêt tiuechqne maiamxl est applicable, les eitsrpreres dspeisont de trios mios puor opérer cette modification.

(1) Plocroote thnceiuqe et faencniir elxcu de l'extension en tnat qu'il n'entre pas dnas le chmap de l'examen de la Cmsimoison chargée du contrôle de légalité des aorcdcs collectifs. (ARRÊTÉ du 18 jiuin 2015 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

4.2. Intérêts fieraincns supplémentaires

Le mtonant des intérêts fcnrniaies supplémentaires défini dnas le coptme de résultat tnuqciehe et fnnieacir des curusorsaes (paragraphe 1.2) est le puidort des pioivrosns au 1er jvieanr hros pvorinisos puor steisins à peayr par la différence ente un tuax égal à 90 % du tuax myoen de rdemneet de l'exercice des aiftcs généraux d'APICIL Prévoyance et les tuax tehuqecins utilisés puor le culcal des pnsorivois à la clôtüre.

Le mntnaot des intérêts ficrnaines supplémentaires défini dnas le compte de résultat tncehique et fnecniar de l'OCIRP (paragraphe 1.2) est le pruidort des pnivivsoos au 1er jinaver hros pvsionois puor sntseiirs à pyaer par la différence etnre un tuax égal à 90 % du tuax myoen de reenmdnet de l'exercice des aiftcs généraux de l'OCIRP et les tuax tqneihcues utilisés puor le caulcl des poovsriins à la clôtüre.

4.3. Intérêts fricinaens générés par les prisoniovs puor égalisation et les réserves générales

Le moatntnt des pdrouits fcnenirias sur la piiovron puor égalisation est ontebu par aiopalpictn sur le mnotnt au 1er jeavivn de l'exercice d'un tuax égal à 90 % du tuax moyen de rmndeent de l'exercice des atfcis généraux de l'OCIRP puor les rsqeis rnete éducation, rtnee de cniojot et retens haandcip et d'APICIL Prévoyance puor les aretus risques.

Le mnanott des pdioturs fneiranics sur la réserve générale est obetnu par aicpolitapn sur 66 % de son mnotat au 1er janevir de l'exercice d'un tuax égal à 90 % du tuax moyen de reeemndnt de l'exercice des acifts généraux de l'OCIRP puor les reisuqs rnete éducation, rnete de cinojnot et reetns hdcniap et d'APICIL Prévoyance puor les aruets risques.

4.4. Intérêts débiteurs calculés sur les rteorps des seldos débiteurs non aimtors

Les intérêts débiteurs snot calculés à pitarr de 100 % du tuax moyen de rdemeent de l'exercice des atifcs généraux d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

5. Srot des pnrosivois puor égalisation et des réserves générales en fin de période tirttnioase

5.1. En cas de résiliation en l'absence d'engagement des ceuosrrasus sur la période de rtomamidcnoean

En cas de résiliation du potrclooe anvat la fin de la période transitoire, les pisrivoons puor égalisation et les réserves générales snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des mutonvemes afférents au denirer eexcicre et apurées de tuos les déficits par alctaiipoipn des atricles 2 et 3 du présent protocole, y cmpoirs les raleiuqts éventuels des fcemenntas liés au ceehnagnmt de barème de calucl de provivnoiss qui peneuvt sseuisbr à la dtae de résiliation.

En cas de sodle crédeiteur, ce sdloe est pimeenarllett transférabile umeuniquet en cas de rtnemoaodicman d'organismes par la bnchare au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siacloe et uieuqnmnet au bénéfice de ces derniers.

Le mntoant transférabile est égal au monatnt du sdloe crédeiteur multiplié par un cnfeifeioct de transfert, calculé sur la bsaie de données arrêtées 18 mios après la dtae de résiliation. Le ccffieeniot de tefsrnat est égal au rroappt etnre :

? le vmluoe de ciaostontis versé, tuos rquesis confondus, au cruos de la période ttisnirorae par l'ensemble des eptnrieress adhérentes au régime au cruos de cttee période et anayt evifmctenefet migré vres le nevuouu régime cnnnovitoeel auprès des nvaueuox ogsmeniaris recommandés, sur la bsaie des adhésions constatées au 31 décembre 2016, divisé par :

? le cirrhfe d'affaires global, tuos reisuqs confondus, perçu par les omnersgias aurreusss du régime sur cette même période.

En cas de résiliation, les panottreiss en crous de scviere à la dtae de résiliation snroet mtinuneaes au nveaiu atitent à la dtae d'effet de la résiliation.

5.2. A la fin de la durée de la période tartiirrosn

A l'issue de la période transitoire, les pinvroosis puor égalisation et les réserves générales snot calculées au 30 jiuin 2015 après réalisation des mmnouevtes afférents à la période tnoitrisrae et apurées de tuos les déficits par aoiitplcapn des areictls 2 et 3 du présent protocole, y cpmiors les rleatiuqs éventuels des famnneciets liés au cegnmenaht de barème de caclul de poiivrosns qui pevneut seitsusbr à cette date.

En cas de recommandation, au ttire du régime de prévoyance covnnoitenl de la branche, des csrruaeosus et de l'OCIRP à eefft du 1er jeliult 2015, les sldoes crédeiteurs des mtnoatns des

pvsroinois puor égalisation et des réserves générales ou le rpoet de ptree constaté au trtie des graentais assurées sreont transférés riehtmeecevpst en provision, réserve ou sodle d'ouverture dnas le cadre du copmte de résultat à eefft du 1er julelit 2015 et entériné par un noeavuu pcrtoole tneuhcqe et financier.

En l'absence de recommandation, au trtie du régime de prévoyance connvneoeintl de la branche, de tuot ogiarmsne assureur, les seldos créditeurs des motannts des prvioonis puor égalisation et des réserves générales ou le roerpt de prete constaté au trtie des gnrateias assurées snot conservés par les oesrianmgs arseurus au poatra de luer prat sur le risque.

En cas de recommandation, au trtie du régime de prévoyance cinentnovneol de la branche, d'un ou presluuis oagssnrms arsrseus snas rpeisre à l'identique des crsrseueous aulctes et de l'OCIRP :

? les sleods créditeurs des motnnts des pivsinoros puor égalisation et des réserves générales snot traités soeln le mécanisme défini à l'article 5.1, alinéas 2 et suivant, la dtae de résiliation étant considérée cllee de l'expiration nrualltee de la période taiiotrsre ;

? le cuuml du report de perte constaté au trite des gaitneras assurées srea transféré, au prroata de la quote-part de rsuqie toalte portée par le ou les asruuesrs aanyt à la fios été un des cresousuras au trite de la période tnsriroatie et étant recommandés puor la période suivante, ces duex contdiinos étant cumulatives, au solde d'ouverture dnas le cadre du ctompe de résultat à eefft du 1er jilluet 2015 et entériné par un nvoaeuu prlootce tcnquiehe et financier.

6. Présentation des cpomets de résultats « par ecericxe de sarecuonne »

Le copmte de résultats tqheuenics est également établi soeln une présentation par ecceirxe de survenance.

Il crmnpéod au ttire de cqhaue excircee de sravceunne N, N ? 1, N ? 2 ? les éléments suivants.

6.1. Cottisaonis neetts

Les catsonotiis brutes deus au ttire des gntaerais en cas de décès (garantie en ctpaail et en rente), incapacité de taivral et invalidité afférentes à l'exercice considéré.

Diminuées des éléments saviutns :

? les fiars de cehengramt des csruasureos et OIRCP puor les rusiqes rtees éducation, reents de cjoninot et renets hacidnap ;
? les prélèvements ogoraiieltbs réglementaires.

6.2. Chrage des psnttoiraes

Le mnnot des smmeos payées au tirt des ptoritsaens ayant puor onriige l'exercice N :

? ctpuaiax décès, IPA ;

? rteens éducation, retnes de cinonjot et neets haadncip ;

? indemnités journalières (incapacité temporaire) et neets d'invalidité.

L'ensemble des pinsrivoos constituées à la dtae d'arrêt, tel que détaillé ci-dessous.

6.3. Cgrhae des ptrsitoenas et pnioovriss sur les cnsotioatis nteets

Le raito de sinistralité (P/ C), calculé au gboall et par garantie, est le rproat ernte le mnanott de la carhge des patenstoris par le mntoant des cotiatisnos neetts de frais.

7. Rtsoealrvoaiin des ptaosenrtis en corus de srvice

Pendant la période transitoire, les paentorsits en cruos de srvice au 31 décembre 2014 snot mnitnaeeus au nvaieu aetitnt par les arsuerss en crhage de luer pmnaieet à cette date. Il n'y a pas de rlrivoaviseatn complémentaire allouée ou versée ni par les carueusross ni par l'OCIRP dnaurt la période transitoire.

8. Détermination des éléments tceunqhis et fniacneris

Les posionivrs tneuhciques snot des smemos destinées à permettre, aux orneimagss areuusrs recommandés et à l'OCIRP, le règlement intégral des egagnmeents pirs eernvs les assurés et bénéficiaires de coartnts puor les rqsieus qu'ils assurent.

Les modalités de ciuttinotns des prnioovis tncqiehus snot réglementées par les tetxes législatifs, le cdoe de la sécurité sociale, le cdoe des assurances, le nuavoeu paln cmboplte et par

le cdoe général des impôts.

Les règles de cosiontuittn dépendent du riuqse coruvet et snot fixées par arrêtés et par décrets.

8.1. Tuax d'actualisation

Les tuax d'actualisation (taux techniques) snot fixés aeelnunnemnt par les cusuroasres et l'OCIRP en fcoonitn de la réglementation en vigueur.

8.2. Pvniriooss mathématiques

Sont concernées les geniaatrs snevuiats : incapacité de travail, invalidité en attente, invalidité en cours, décès visé par la loi Eivn n° 2001-624 du 17 jelliut 2001, rnetes éducation, rtenes de cnjonot et reents handicap.

Les psioinvros mathématiques représentent la vauler aleultce pblarboe des egamegnetns mis à la chgare des ongreisams assureurs. Eells snot calculées par risque, « tête par tête », seoln :
? les tabels en vueguir prévues par la réglementation ;

? les tuax d'actualisation (taux techniques) reeutns au mmeont du calcul, dnas les limteis prévues par la réglementation.

8.2.1. Psoiniorvs puor indemnités journalières (incapacité de travail), renets d'invalidité

Les posinrovris mathématiques au 30 jiun 2015 de ces rueqiss au tirt des stesnrirs en cuors au 30 smrbetpee 2015 de l'exercice 2015 snot la smmoe :

? des ponirsvois corprdnasenot à l'engagement de veemsnert des ptartesions d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;

? des prnsoviios dties puor rteens en attente rvtaelies aux rteens d'invalidité sptbucleseis d'intervenir ultérieurement au trite des stisenirs d'incapacité en cuors ;

? des pornsoviis csoornnedprat aux pttsaianors d'invalidité à verser.

Le clacul de ces pnvisoiros est effectué, « tête par tête », à pairt des lios de mtnieain en incapacité de triaavl et invalidité du bearuu comunm des ascnsnaues cvtlleicos (BCAC) et des tuax d'intérêts tchnqeeuis renutes par les coassureurs.

Il est présenté par assuré en dutnngisiat puor les pnneresos en incapacité la piisorvon cnopdenrrsaot à la rtene en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dsreois incapacité et invalidité en cuors snot :

? la dernière période indemnisée s'est achevée mions de 3 mios anvat la dtae de réalisation du cmtope puor les dsreosis incapacité ;

? la dernière période indemnisée s'est achevée mions de 12 mios aanvt la dtae de réalisation du cpomte puor les dsroises invalidité.

8.2.2. Psniroovs puor renets éducation, retens de conjoint, retens hcnadaip

Elles snot calculées « tête par tête » sloen :

? les teabls de mortalité réglementaires par sxee et génération (TGF 2005/ TGH 2005 en vigueur) ;

? les tuax tncuhieeqs retgues par l'OCIRP.

La loi de fin de vsemernnt de la rente éducation est la sntauvie :

? tnat que le bénéficiaire est âgé de minos de 23 ans : jusqu'au 23e avnrienasre ;

? si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au tmere mxaaiml prévu par l'accord ;

? si le bénéficiaire est handicapé au snes de la définition celtnroratue du handicap, viagèrement.

Un porrtaa linéaire est effectué puor tienr cptomte du mios de naacssine de l'enfant.

Un lavntnreie « tête par tête » des psiivnoors mathématiques au 30 jiun 2015 srea fourni.

8.2.3. Piviorsons de meinaitn de la gniaarte décès visé par la loi Eivn n° 2001-624 du 17 jeliult 2001

Les pvooiriss au trtie du matienn de la gnriatae décès puor les dsreioss arrêts de taivavl en cours à la clôture de l'exercice snot calculées par la méthode des cpiaautx suos risques.

Un iiaetrvne « tête par tête » des pinsorvois mathématiques au 30 sbptermee 2015 srea fourni.

8.2.4. Réforme des rarteies

La réforme des retirteas (art. 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novmebre 2010) a puor conséquence d'allonger le vsnmereet des prtiaoness arrêt de taivral et dnoc de polnegror la durée de la

gnirtaee mtienian décès. Elle génère dnoc une aantmuegtioin sbseline des poivonsirs mathématiques. Le législateur a autorisé les oiaermsgns d'assurance d'étaler ce pmiorvienensont supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2015.

Les pnosoirvis dneovrt tenir ctopme de l'éventuelle réforme des rteiartes pvaonut ientinvrr dnurat la période transitoire.

Sont concernées :

- ? les psiooivnrs mathématiques de la gantaire miitenan décès (y cmpiros reents éducation, retens de conjoint, retens handicap) ;
- ? les pnvrioiss mathématiques des giraatens incapacité et invalidité.

8.2.5. Poorinivss puor sniirtss à payer (indemnités journalières, rneets d'invalidité en cours, gaietrnas décès, rtenes éducation, reents de conjoint, rteens handicap)

Elles représentent la vauelr des pasnetorits deus (sinistres connus) au tirte de la période tnasitirroe ou d'exercices précédents mias non réglées au 30 juin 2015.

Elles snot déterminées « tête par tête » et snot calculées à pitrar de la dtae du driener juor indemnisé et la dtae du dierner juor à imsndeeinr dnas la période toitrirsane mias non réglées.

Pour les strinises décès cnuuos mias non réglés au 30 juin 2015, la psvoirion est le mtntnoat des captiaux décès dû mias non réglé.

8.2.6. Pvirsniois puor stsnierris inunnocs (indemnités journalières, décès, rtenes éducation, renets de conjoint, retnes handicap)

Les psrivoions puor seiinstrs iuonnncs peenremttt de prnedre en cmptoe les déclarations tridveas (non cnuuos à la dtae d'inventaire des sinistres, siot au 30 juin 2015), et qui srenot réglées postérieurement à cette date.

Les psioinvors puor sisirntes ionnuncs snot calculées sur la bsae des cedaecns par riusqe du putilerolfée des osineagrms assureurs.

8.3. Frias des ongisarems recommandés

Les faris cponneermt :

? les frias de caengehrmt nécessaires à la gesiotn du régime ;

? la prime de rsquie de 1 % des cotisations.

Les firas de cmgneehrat diffèrent en ftcooinn des gtaraneis :

(En pourcentage.)

Garantie	Frais de cernmgehat sur ciisototans	Prime de rqeuse
Décès	6	1
Incapacité-invalidité	8	1
Rentes éducation OICRP	8	1
Rentes de cjoninot OICRP	8	1
Rentes hacdinap OIRCP	8	1

Ces tuax s'appliquent sur les ctastnioois ntetes de tuot prélèvement obligatoire.

III. ? Dtae d'effet, durée

1. Durée

Le présent poolcrote a une durée déterminée du 1er jaevin au 30 juin 2015. Il s'appliquera puor les cotemps de résultats de l'exercice 2015 aevc la msie à dtoisspiion du mntanot casdnorneoprt aux réserves (provision puor égalisation et réserve générale) au 31 décembre 2014 des gertnaais assurées par l'OICRP.

2. Résiliation aanvt le 30 juin 2015

A défaut du rpeecst de l'une des caseuls du présent protocole, les cuosreursas puroront fiare prat de luer décision cuomme de le résilier snas préavis, suos réserve d'en farie prat aux patiers prnateans du présent ptoolcroe adressé par lettrte recommandée aevc aivs de réception. Egalement, en l'absence de cunneosss des coassureurs, ce doit de résiliation est orveut à chaque caussuroer pirs individuellement, le potlcrooe counnitnat de

puorirde eefft à l'égard des aetrus parties.

3. Cooiidntns d'engagement des csureaosrus

L'engagement des csuroseuars qnaut aux ctionidons d'assurance en tnat que cressuoras recommandés à cmepotr du 1er julelit 2015 est subordonné à la bnone exécution de l'ensemble des dpistinsoiios du présent protocole, aux fnis de msie à dtsipsiioon evfietcfe du mtnoant cneonpraordst aux réserves frguaint dnas les cteoms de l'OICRP (provision puor égalisation et réserve générale). En cas de manquement, les csouerssaus emblemse ou l'un d'eux ielidimvednuelt se réservent le diort de siieinfr le rterait pur et spilme de luer offre d'assurance au 1er jielult 2015. Si le non-respect du présent prolcoote était constaté postérieurement au 1er juleit 2015, les cuserssaus emblemse ou l'un d'eux pirs innuievledeldimt pnroruot seinfigir luer riratet et de ce fiat dénoncer luer apctcoeiain de la recommandation, à tuot monemt et aevc une psrie d'effet de 2 mios après l'envoi aux pateris paeetrnns d'une lettre recommandée aevc aivs de réception.

Cette cooiintdn spssuenive et impérative de bonne exécution du présent prlootce est par aeuillrs rappelée au sien du plrooctoe dntiisct dnas lqeuel snot définies les cooniidnts de l'engagement des crsarueuos à cptmoer du 1er jiluel 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe I

Comptes de résultats OICRP au 31 décembre 2013

(Tableau non rieduropt mias culnaotlsbe sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbruruque BO Cevtnnoion collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/005/boc_20150005_0000_0026.pdf

Montant glbaol des provisions

Provision puor égalisation : 2 188 408 ? + réserve générale : 7 754 634 ? = 9 943 042 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe II

Comptes de résultats par scanuvenre ORCIP au 31 décembre 2013

(Tableau non ripudreot mias culttsonabe sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquibre BO Cionnveton collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/005/boc_20150005_0000_0026.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe III

Descriptif du cotmpe 2014 OCIRP

Par sinistres, ptasierntos et coittsanois il fuat enenrdte les sinistres, pantorteiss et coositatnis cpnroreradsot aux genitraas rntee de conjoint, rntees éducation et renets handicap, à l'exclusion de toute ature garantie. Puor la clôtüre 2014 et la clôtüre de la période transitoire, l'OICRP ne procède à aunce ipttomaiun de privnoioss puor lgtiie ou coeiuennntx non liés dmeeetrnit à un sntiisre pirs en cgrahe au trtie de ces garanties.

1. Cpomte de résultats teenhcuqis (rentes de conjoint, rteens éducation et retens handicap)

Ce cmtpoe s'établit cmome suit.

Au crédit :

? les ctosinitaos hros teaxs encaissées et à recevoir, au trtie de l'exercice, anisi que les régularisations sur les eerexiccs antérieurs ;

? le manontt des prisivoions puor sirtneiss à pyaer au 31 décembre 2013 (750 941 ?) ;

? le mntnaot des pvionroiss puor sntirises icnuuos au 31

décembre 2013 (330 780 ?) ;
 ? les poivoirss mathématiques constituées au 31 décembre 2013 au trtie ;
 ? des siestrins en crous (7 230 917 ?) ;
 ? du mentain des gieatrans décès (339 101 ?) ;
 ? les intérêts tequheincs sur les pnrsooivis mathématiques constituées au 31 décembre 2013.
 Au débit :
 ? les patronises payées au cruos de l'exercice ;
 ? le monant des pvoisrions puor siisnrets à peyar au 31 décembre 2014 ;
 ? le mtnoant des pornsioivis puor stniersis incnonus au 31 décembre 2014 ;
 ? les povsiornis mathématiques constituées au 31 décembre 2014 au ttire ;
 ? des seristins en cours ;
 ? du maetnii des gaienarts décès ;
 ? les frias sur les cioiasontts ctctnaeurltos hros taexs fixés à 9 %.

2. Sdole du cmpote de résultats techniques

Si le sldoe du cmotpe de résultats tncucieeqhs est créditeur au 31 décembre 2014, il altnmeie le sodle global.
 Si le sldoe du ctompe de résultats tqnehceuis prévoyance est débiteur au 31 décembre 2014, il est apuré par odrrre de priorité et dnas la liitme de lures mttnanos riesftpecs par prélèvement sur la psiorovin d'égalisation pius sur la réserve générale après cclaul des pitrdous financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le sdole débiteur résiduel non apuré est affecté au sodle global.

3. Détermination et aoeffitcatn du sdole global

Le slode golbal est égal à la somme des éléments satnvuis :
 ? le sodle débiteur résiduel non apuré ou créditeur du ctompe de résultat tencuqhe ;
 ? les intérêts ferianncis au-delà du tuax tnhueqice sur les pooirinsvs mathématiques constituées au 31 décembre 2013.
 Si le sodle glablol est piostf :
 ? 75 % aeeitmnnt la porsion d'égalisation dnas la litmie de 75 % du résultat tcuigenhe prévoyance et dnas le rspceet de la règle de litatmiion conformément aux diinoistposs du II de l'article 39 qnuqueiis GB du cdoe général des impôts, le rqlaiet svrenat à aimetlner la réserve générale ;
 ? 25 % snot conservés par l'OCIRP.
 Si le slode glbaol est négatif, celui-ci, majoré des intérêts frcieianns débiteurs, srea reporté sur le sdole glbaol de l'exercice suivant.

4. Posoivrn d'égalisation

Compte tneu des pnreiicps d'affectation décrits précédemment, le slode de la proviosin d'égalisation s'établit cmmoe siut :
 Somme des éléments sanutivs :
 ? le slode créditeur de la poiivorsn d'égalisation au 31 décembre 2013 (2 188 408 ?),

Accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP ; CNET ; AAEC.
Syndicats signataires	F3C CDFE ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FSE CGT ; FEC FO.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

? les ditonaots de l'année.
 Sous déduction :
 ? des éventuels atmpreeuns décrits ci-dessus ;
 ? de la rseipre de la dtaotion non utilisée, la 11e année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 qnuieiqs GB du cdoe général des impôts. Ce mttnoat est réaffecté à la réserve générale ;
 ? de l'excédent de la piovoirsn d'égalisation au-delà de la ltiime fixée ci-dessous, rripes ptierrmenaioirt sur les dttoionas les puls anciennes. Ce motnnt est réaffecté à la réserve générale.
 Le mannott de la posiorvin d'égalisation est limité à un pcoertagune des ctotiosnais prévoyance de l'exercice. Ce peunragtcoe est défini selon les critères fixés au II de l'article 39 qieqnuis GB du cdoe général des impôts.

5. Réserve générale

Compte tneu des ppeiicrs d'affectation décrits précédemment, le sdloe de la réserve générale s'établit comme suit.
 Somme des éléments snautivs :
 ? le slode créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 (7 754 634 ?) ;
 ? les intérêts feriinnacs sur le sdloe créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
 ? les dnaittoos de l'année ;
 ? les intérêts ficnriaes calculés sur le slode créditeur de la priosiovn d'égalisation au 31 décembre 2013 ;
 ? la reiprse de la dtaoiotn à la piirvoson d'égalisation non utilisée la 11e année après son affectation, comme indiqué au IV de l'article 39 qinuieus GB du cdoe général des impôts ;
 ? l'excédent de la psiorovin d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 qeinuiques GB du cdoe général des impôts.
 Sous déduction :
 ? des intérêts fiaecnrins sur 34 % du solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
 ? des éventuels arueetmpns décrits ci-dessus.

6. Intérêts financiers

Les intérêts fiancrines créditeurs snot calculés sur la bsae de 90 % du tuax de renmdenet faniciner décrit ci-dessous. Les intérêts finearcnis débiteurs snot calculés sur la bsae de 100 % de ce tuax de redemnt financier.
 Le tuax de rneemnedt fcnieainr est le tuax de reenmdnet de l'actif représentatif des ennatteegmgs d'assurance de l'organisme assureur. Il est égal au rporat du mtaonnt des pduiorts fanneiriics net d'impôts ou de taxes qui iantcimapreet dnerimect les rvneus fnciernais à la source, généré par cet actif, à la myeonne de ce même actif.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Le chmap d'application du présent acrocd crnneoce les etsiernerps dnot l'activité plpncaire est constituée par une ou pluuesirs des activités siueatvns :

1. Les eirtenesrps de téléseivces qui fnot puor le cmptoe de lures cltenis les tvruaax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dliiaimcoiton commerciale, btuureuaqie et tnfersart de données iuafrqinmetos et tuoets pnittosraes de seicevrs nécessaires au bon fnoiomnetnenct d'un bureau, d'une epnrretsie qleule que siot sa nartue (commerciale, industrielle, services, posrfieson libérale) et même des particuliers, en uasniiltt les nlvoelues tineuhqces de télécommunications.

Par ailleurs, les epsrtreies de sicreves réalisant également ttoue opération mellanue de saisie, aqciotiisn ou curpate de données, à prtiar de tuot sporupt (papier, dnmtoecus scannérisés, imaegs numériques, etc.).

2. Les cteens d'affaires et eneeitsrps de dolitcaoimin qui, en tnat que psaraitretes de services, auesnrst à tirtte ppiirnacl une asnstascie aux erreinepsts en luer offrnat un sirceve cenaornpmt tmnoeltat ou pretlmelnaeit la dcaltoomiiiiin filsace ou commerciale, la msie à dispitosoin de bureaux iieidvunlds équipés puor ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dsopsoitiin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diiooipssn de silleas de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de conseil ont pour objet de faciliter l'accès à l'expertise, de fournir des services juridiques, de faciliter l'accès à l'information professionnelle.

3. Les centres de conseil de créances et/ ou de services financiers ou économiques.

4. Les centres de traduction, qu'il s'agisse de services juridiques, pour autant qu'ils délivrent des services de traduction anis que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure aumonote à but lucratif ou non laquelle généralement appelée plaais des congrès ou centre de congrès ayant pour objet d'offrir à des personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent par ailleurs éventuellement proposer des services en ligne ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le champ d'application de la présente loi les centres de conseil de services des professionnels de conseil :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisationnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des composants de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de guichets accueillant des visiteurs ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestataire peut varier selon le développement de l'animation commerciale à partir de l'achat d'un produit, une œuvre ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou peut être assurée par le biais d'une présence en ligne publicitaire.

L'ensemble de ces prestataires ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de services humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Egalement mettront en jeu le conseil, les assurances humaines de terrain, la gestion des équipements (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la gestion du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de services de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion globale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les clients ont avec les entreprises avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et techniques mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux bases de données de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des appels et/ ou des communications en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de conseil à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses compléments avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, intranet, sms,

wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de personnes :

? les personnes physiques (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la téléphonie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage...);

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une culture et des méthodes de travail (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la présente loi des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la réglementation des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la présente loi les prestataires de services dont l'activité principale réside dans :

? les actions de vente : dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions concernent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les actions d'optimisation linéaire : dont l'objectif est de favoriser la présence, la visibilité et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions concernent les opérations de promotion de PLV, d'implantations et réimplantations, destinées à augmenter en faveur des produits, mais aussi les opérations promotionnelles de grande ampleur en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations de gestion commerciale (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les centres qui poursuivent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la présente loi des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recherche de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Principe général

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ensemble du personnel des prestataires entrent dans le champ

d'application de la cneioovntn cvtiloecl nlnaatoie des ptetarreias de svrceies dnas le diamnoe du seeutr teirtaire bénéficie d'un régime de prévoyance galbol et illiindvsbe cpnootramt les gretnaias stauivens :

- ? incapacité ;
- ? invalidité ;
- ? incapacité pemnratene pnroiesnlefolse ;
- ? décès ;
- ? fiars d'obsèques ;
- ? rtee éducation ;
- ? rntee de cjonnot ;
- ? rtee sviure handicap.

Article 5 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le saraile de référence pirs en ctpome puor le scverie des pnraosettis est égal au slraaie burt thrances A, B et C perçu au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aynat donné leiu à invalidité pnmnereate et absolue, pmires incluses.

Le srliaae de référence pirs en cmtope puor le sicvree des pttsaorens dnas le crdae de la portabilité des dorits (article 14 de l'accord niatoanl insennetroosfirpel du 11 jiaavr 2008) après rtupure du corntat de tavrrial est le slaarie TA/TB/TC perçu au cruos des 12 mios précédant la dtae de noitafitcion de la rrpucie du crotant de tavrrial ou la dtae etfefvcie de fin de catonrt puor les crnattos de tiaarvl à durée déterminée, aanyt donné leiu à cotisations.

Article 7 - Institutions gestionnaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

7.1. ? Co-recommandation

En aptiipalcon des dtoisipsonis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pnrtaearies saoucix ont décidé de rmcomander quarte (4) osrimanges sneoaremilit ausrsues des greaiants du régime à l'issue d'une procédure de msie en ncerrcnoue aanyt respecté les coontdinis de transparence, d'impartialité et d'égalité de tiraetemnt ernte les candidats.

Cette nvelolue co-recommandation s'inscrit dnas le pgreonmneolt de la précédente csaula de recommandation, en vuugier du 1er jllieut 2020 au 31 décembre 2023.

Ainsi, les nuavuox oreiamsngs co-recommandés à cmeoptr du 1er jvaenir 2024 snot :

? Puor l'assurance des gtearnais incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :
? AICIPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Mfkolaaf Hanumis Prévoyance : 21, rue Liftate 75009 Paris ;
? MTUEX : 140, auneve de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des gaeeirtns rentes, par délégation de gotiesn :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités ptueriaqs de fioceetnomnnt de ctete co-recommandation sroent précisées dnas le carntot cdrae et le pclooorte technique.

Toute ertnsirpee qui ne saiert pas assurée par l'un des asruruses susvisés dvrea veleilr à ce que son catnrot d'assurance prévoie des gntaeiras au monis équivalentes à celes prévues par le présent régime puor une ctuiotrnobn saarllie au monis aussi favorable.

7.2. ? Apéritif du régime

L'apéritif du régime est confiée à l'un des oesnmrgias recommandés en pipncire puor ttoue la durée de la casule de recommandation.

Les penretiaars sociaux, cmptoe tneu des échanges ivnretuens au corus de l'appel d'offres aanyt abtoui à la rmcioondetaman des

animrasegs ausrsues susvisés, ont cenovu de cofeindr l'apéritif du régime à : APICIL Prévoyance.

7.3. ? Durée de la co-recommandation

Les onsrngames susvisés snot recommandés puor aursser les gaetrains instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de cniq ans, siot du 1er jveniar 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée maaliixme de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor objet de peetrmrte une cnoiostoadlin des rnlioetas ernte la brcnahe et les oanrsgmies recommandés et une osiaomiptpn dnas le tepms des etfefs de la mituloatsian du régime de prévoyance.

Six mios au mnios aavnt l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rndecmamaioiton snerot réexaminées par les pinrreeaats sociaux, conformément aux dnipoioistsis du cdoe de la sécurité sociale.

7.4. ? Ogaosrantiin des rnietoals enrte et aevc les onesmargis recommandés

Un ctnraot crdae et un pcorootle thneicque snroet counlcs dnas le pnenoemogrll de la satrginie du présent avenant. Inibivdliess de ce dernier, ils feroxnit les cntiiodons et modalités des riatlneos ernte les différents oigenrmsas recommandés.

Ils fieronxt également les codtoinnis et modalités des rnelotias enrte ces osimergnas et la barnhce des pairtetreass de siercvcs dnas le sectuer tertiaire.

Ils feixnt enfin les cndinoitos et modalités des retoinlas entre les oeamrsngis recommandés et les eneirestprs et les salariés ctevorus par le présent régime cieonventnnol cictlolef de prévoyance.

7.5. ? Raliitsvreoaoon des getaranis en cours de service

Les conniditios de raesraltoviiion des gintaeras sreont régies par les dpstnioioisis du ctarnot crade susvisé ivilindbise du présent accord.

7.6. ? Rsaetiooalrivn atamoquitue des prestations

Les cnonioidts de rvlaaoetoriisn des psortanties senort régies par les ditiisnpooss du contrat cdrae susvisé, iibivdnlse du présent accord.

Article 8 - Commission paritaire nationale de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cismosoimn priitaare nanoatile de prévoyance créée par l'accord du 13 août 1999, composée d'un représentant de canuche des onniatiagross sidlyecans de salariés seitgnaars du présent aorccd et d'un nbrome égal de représentants des osnaotiragins d'employeurs, est confirmée dnas son rôle csatoninst à sirvue l'application et l'évolution du présent aoccrd et du régime de prévoyance conventionnel.

Son fcetononemnnit est régi conformément aux dsnioitiposs ctlnneenlneionovs applicables.

Chaque délégation puet se friae aestsisr par un cosleniler technique.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aorccd s'appliquera à l'ensemble des ertsipneres et salariés faunrigt dnas son camhp d'application conventionnel, à cmotper du 1er juleilt 2015 au puls tard, en stoutibiustn de l'accord du 13 août 1999 modifié par avenants, tel que dénoncé par le collège pntoaarl le 11 arivil 2014.

Le présent acocrd etrrnea en vgeiueur au puls trad le 1er jluleit 2015, en tuot état de cause à l'expiration de l'avenant rfacticeitif

ccnlou par la bcarhne le 15 décembre 2014 puor une durée déterminée pnaernt fin au 30 jiuin 2015.

L'entrée en viuegur du présent arcocd est indépendante de sa dtae d'extension, dnot il est tteoiufos précisé que les pertais la danem'dornet auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est asini cnenvou que le présent acocrd srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il est par arlielus précisé que le ptloocre tuhenicqe annexé au présent accrod et qui est idbiilnivse de ce dreeinr se sbsutuite à la cenivnootn de gsoeitr conclue le 13 août 1999 et ernre en vugueir cmtomnianeocmt au présent accord, siot au 1er jilluet 2015, dtae d'échéance du plorocote teuchinqe cnolcu de manière idinvbilsie à l'avenant du 15 décembre 2014.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Sans préjudice des dponstiiios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sloacie et des terems de l'article 8 susvisé, le présent accrod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il pruroa fraie l'objet d'une révision, conformément aux alectirs L. 2261-7 du cdoe du travail, à la deanmde de l'une ou l'autre des pieatrs signataires, suos réserve qu'une dmenade motivée siot tramnisse à cuhcnae des pareits signataires.

L'accord puorra également être dénoncé par l'une des paeitrs signataires, myonnneat le rcpeset d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par les atclries L. 2261-10 et sanvitus du cdoe du travail. Toutefois, les nullevoes négociations dvoernt être engagées dnas le mios de la snotgiciiafn de la dénonciation(1).

Le pocrtlooe tequcnhie annexé au présent accord et ilbsidinive de ce dreeinr prroua être révisé et dénoncé dnas les mêmes conditions.

*(1) Le 4e alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application combinée des diiptsiosnos des alcites L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La banhcre des partaierests de scevries dnas le dimanoe du scteur tiirraete s'est dotée, dpiues le 13 août 1999, d'un régime cennveionotnl citecllof de prévoyance.

Depuis l'origine, ce régime a été assuré par le GNP et par l'OCIRP, en tnat qu'assureurs désignés.

Il est rappelé que l'ensemble du régime conntvnoeneil de prévoyance a été dénoncé par le collège ponatarl en dtae du 11 avril 2014. Cttee dénonciation a visé l'ensemble l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses antenvas et la cineoovntn de gositen y afférente.

Suite à cette dénonciation, un aocrd trnirsatioe a été cloncu puor substituer, pednnat la période de la clusae de désignation reatnst à courir, les arsruesus hrnmqueuetsiioit désignés qui se snot retirés du régime au 31 décembre 2014.

C'est en ce snes qu'un avanent ricafetiitcf à l'avenant n° 8 du 1er jellilut 2010 et un pooclrote tcnihcque invidsiblie ont été conulcs par la brhance le 15 décembre 2014.

Cet anenavt à durée déterminée a prévu les cinonoitds de cvteuruore du régime cnenonoitvnel de prévoyance puor la période anllat du 1er javiner au 30 jiuin 2015.

Le présent accord, aeuuql est également annexé un ptocoolre tcnuhicqe indivisible, a vatiocon à s'appliquer au 1er jiuellt 2015, dnas le pmgeonleornt de l'avenant coclnu le 15 décembre 2014.

C'est dnas le nvouaeu cdare légal apillcapbe que la bahcrne a etenndu crulocne le présent accord.

Elle a anisi mis en ?uvre, le 18 jlielut 2014, un aepl à canrudaetids oruvet à tuot aesusrur suelcpbsite d'assurer un régime ccleliof de ginetaras de prévoyance.

Cet aepl à ctrudidnaaes a pirs fin le 9 smbpteree 2014.

Ses oebifcjs étaient les saunivts :

? oesimpitr l'adéquation scvirees rendus, cntatsoios versées tuot en privilégiant l'équilibre des ctnotars et l'économie générale du régime coeoentnnnvl ;

? arsuser une gsotein ecifcfae et uomrifne des doessris des salariés aevc des délais crouts et une proximité dnas la rloitean ;

? aerussr une iitfmanoorn clraie et précise puor le paloitge du régime ;

? aesrusr une iotrifmaonn clraie et précise puor les entreprises/ salariés.

C'est en considération de ces éléments et dnas le rcspeet des tremes de l'appel à criudnatads que les parietarens sociaux, à l'issue de différentes auditions, ont décidé de rcoandememr qutrae assureurs.

C'est dnas ce pomrngelonet que le présent acrcod a été discuté et négocié conformément noatmmnet aux dipsiniootss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Régime de prévoyance (à cpmoter du 1er jueilitt 2015)

Protocole tuinehcqe et financier(1)

Entre :

Les oaionangrists pnroaaetls srtnegaias de l'accord de prévoyance de la cntovnieon cticlovee nloantaie des prseeairtts de seivrces du seectur tretaiaire siaeunvts :

L'ANCR ;
Le SPNR ;
La FIEGC ;
Les SSIT ;
Le SPHNAYE ;
Le SP2C ;
Le SPNA ;
Le SORAP ;
La CENT ;
L'AAEC,

dénommées esbemnle « les onraotaiings paaoletnrs », et

Les ognatnsaoiirs saeincdyls senariagtis de l'accord de prévoyance de la ctonneovn ccllivtoee notlinaae des ptaetrarsis de sicerevs du sutecer triteriae siatnveus :

La F3C CDFT ;
La FNCES CFE-CGC ;
La CFSV CTFC ;
La FSE CGT ;
La FEC FO,

dénommées enblmese « les osaatnioirngs sylecdinas » et cnllemctvieveot aevc les oiangiostnars poeratnlas « les piaatrrrens sucoiax », et

APICIL Prévoyance ;
Mutex ;

Malakoff Médéric Prévoyance,
dénotmées cilemotnveelct « les ceouarsrs », et

L'OCIRP,
individuellement ou cotmclnelevet dénotmée(s) « la » ou « les

paiters », il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Au terme de la période transitoire et dans le respect de luer engagements pris en réponse à l'appel d'offres et par la suite lors de la phase de négociation exclusive, Aicipl Prévoyance, Meux et Mokaflaf Médéric Prévoyance, ci-après dénommés « les coassurés », pour les risques décès en capital, incapacité et invalidité, et l'OCIRP pour les risques rtenes éducation, rnete de conjoint et rntee handicap, rrrneent la continuité des cureurets d'assurance des erpseitrens et de lures salariés, dans le cadre de luer ritaoomdcnmean pour le régime de prévoyance de la cnoovtion ceitollcve nalintoae des peastitares de svrcees du seeutr tertiaire.

APICIL Prévoyance, Moflaakf Médéric Prévoyance et Metux sont coassurés, leurs engagements à l'égard des euoryempls et des assurés sont limités à leurs quotes-parts respectives.

L'ensemble des conditions posées dans la rédaction du précédent protocole technique et financier de la période transitoire n'est en vigueur qu'à compter du 1er juillet 2015, des comptes de résultats techniques du régime de prévoyance à la clôture de l'exercice N + 1.

I. Objet

Le présent protocole est destiné à décrire les modalités de présentation, à compter du 1er juillet 2015, des comptes de résultats techniques du régime de prévoyance à la clôture de l'exercice N + 1.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats.

Tous les comptes de résultats sont établis :
? par exercice de souscription ;
? par exercice comptable.

Les comptes de résultats de l'exercice sont rimes à la clôture de l'exercice N + 1.

Ces comptes intègrent l'ensemble des garanties définies dans le régime de prévoyance de la cotisation collective de l'entreprise de l'assuré. Les modalités de calcul et de répartition des cotisations et des prestations sont définies dans le présent protocole s'entendent de la même manière.

II. Modalités d'établissement du rapport annuel sur les comptes

L'organisme assureur apéritur rretetma chaque année à la clôture de l'exercice précédent des comptes de résultats techniques des assurés par ACPIIL prévoyance, Meux et Mfkaof Médéric Prévoyance et des risques assurés par l'OCIRP.

Le rapport technique et financier final, à établir avant le 30 juin, s'appuiera sur les données suivantes :
? les comptes de résultats du régime dont les modalités sont décrites ci-après ;
? des données statistiques sur la population adhérente au régime (salariés et entreprises) ;
? une analyse préliminaire de l'ensemble des résultats de l'exercice N + 1 ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires des prestations.

1. Précisions sur le premier exercice

1.1. Données spécifiques à retenir dans les différents comptes de résultats

La date d'effet du présent protocole étant le 1er juillet 2015, le premier exercice considéré a une période de 6 mois, du 1er juillet 2015 au 31 décembre 2015.

Ainsi, pour ce premier exercice N :
? l'exercice N + 1 fait référence à la période transitoire, du 1er janvier au 30 juin 2015 ;

? le 31 décembre de l'exercice N + 1 fait référence à la date de fin de la période transitoire, soit en pratique le 30 juin 2015 ;
? le 1er janvier de l'exercice N fait référence à la date de début de la période, soit en pratique le 1er juillet 2015.

1.2. Montants des réserves

Le solde des réserves ORCIP (provision d'égalisation et réserve générale) ou du report de pertes à l'entrée, soit l'ensemble des réserves ORCIP au 31 décembre 2014, tel que défini dans le précédent protocole, réajusté en fonction du solde du compte de résultats de la période transitoire, dont le fonctionnement est décrit dans le précédent protocole.

2. Éléments de composition des comptes de résultats techniques

Les comptes de résultats du régime intègrent l'ensemble des éléments techniques et financiers relatifs aux garanties de prévoyance qui y sont définies. Il concerne les régimes de prévoyance à adhésion obligatoire définis pour l'ensemble des épouses et lures salariés.

2.1. Composants de résultat technique à compter du 1er juillet 2015

Le compte de résultat technique analysé en exercice comptable des garanties coassurées par ACPIIL Prévoyance, Meux et Moflaakf Médéric Prévoyance intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les cotisations brutes encaissées dans l'exercice N, diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent N + 1 et augmentées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice N, au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de travail et d'invalidité ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice précédent :
? provisions pour paiements à payer ;
? provisions mathématiques de l'ensemble des décès (en capital) ;
? provisions techniques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rentes d'invalidité en attente ;
? provisions techniques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
? provisions pour prestations (PSI) ;
? les intérêts techniques tels que définis au paragraphe 4.1.

Au débit :

? le montant des sommes payées au cours de l'exercice N :
? paiements de décès et d'invalidité temporaire et abusive ;
? indemnités journalières (incapacité temporaire) ;
? rejets d'invalidité, y compris lures éventuelles relatives ;
? les frais de gestion ;
? la prime de risque ;
? le financement du dispositif de solidarité ;
? les honoraires du cabinet de conseil (à répartir au prorata des cotisations entre les assureurs) ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N :
? provisions pour paiements à payer ;
? provisions mathématiques de l'ensemble des décès ;
? provisions mathématiques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rejets d'invalidité en attente ;
? provisions mathématiques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
? provisions pour prestations (PSI).

Le compte de résultat technique analysé en exercice comptable des garanties assurées par l'OCIRP intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les cotisations brutes encaissées dans l'exercice N diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent N + 1 et augmentées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice N, au titre des garanties rtenes éducation, rtenes de conjoint et rnetes hadcndp en cas de décès ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N + 1 :
? provisions pour prestations à payer ;
? provisions mathématiques nécessaires au paiement des rentes éducation, rentes de conjoint, rejets hadcndp ;
? provisions mathématiques de l'ensemble des garanties rnetes éducation, rentes de conjoint, rejets hadcndp ;

? prosoinvs puor srisentis iounnncs (PSI) ;
? les intérêts tcheunqies tles que définis au praaharpge 4.1.

Au débit :

? le mtnaont des smmoes payées au cruos de l'exercice N revaietls aux rntes éducation, rtenes de conjoint, renets handicap, y cmrpois leurs éventuelles rvlosoneairits ;
? les fails de crmegehant ;
? la prime de rusqie ;
? le fnnmaieenct du dissioitpf de solidarité ;
? les heaoirnros du cnbieat de cenosil (à répartir au proatra des cttsniaaos ernte les assureurs) ;
? les pnoivrsios constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 :
? psironivos puor psetainrots à peyar ;
? pvoisnors mathématiques nécessaires au peemniat des retnes éducation, renets de conjoint, rtnes hcidaacp ;
? pisrinovos mathématiques de mtieanin des gnraieats reetns éducation, retnes de conjoint, rteens hnidaacp ;
? pooinvisrs puor setrniiss icnonous (PSI).

2.2. Seodls des coemtps de résultat technique

Pour cuhacn des cpoemts définis au pnoit 2.1 :

? si le slode du ctopme de résultat tiuehnqce prévoyance est crédiéur au 31 décembre de l'exercice précédent, il aetimlne le sdloe du résultat tecuhinqe et facnnieir cronaoepdnt ;
? si le slode du cmotpe de résultat theucinqe prévoyance est débiéur au 31 décembre d'un exercice, il est apuré par orrde de priorité et dnas la lmiite de son moantnt par prélèvement sur la pivrosion d'égalisation plus sur la réserve générale après ccaull des pudorits financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le slode débiéur résiduel non apuré est affecté au sdloe du résultat tuncqehie et fniaecnr prévoyance correspondant.

2.3. Détermination des sloeds des résultats teqhenucis et feraniicns prévoyance

Un slode tneuchqie et fieaincyr est déterminé puor les resqius coassurés par APIICL Prévoyance, Mutex et Malfkoaf Médéric Prévoyance, d'une part, et puor les rieqsus assurés par l'OCIRP, d'autre part. Ce slode intègre les éléments svnutais :

? le slode débiéur résiduel non apuré ou crédiéur du cpotme de résultats tecuinheqs ;
? les piuortds fnniciears supplémentaires définis au parhpgraae 5.3 générés par les pvsioinirs tiqehncues ;
? les intérêts fcariniens calculés sur le sdloe crédiéur de la psivooinr d'égalisation au 31 décembre de l'exercice précédent calculés soeln les modalités décrites au pparahaage 5.4 ;
? le matnnot condseanport au rerpot de prtee non armotie de l'exercice N ? 1 augmenté des intérêts débiéurs calculés au tuax fainicnr mentionné au pgpaaarrhe 5.5 ;
? la rsriepe de la dttaioon à la pvoiroon d'égalisation non utilisée la 11e année après son ateaffcition cmome indiqué au IV de l'article 39 qniuuqes GB du cdoe général des impôts, l'excédent de la pvrision d'égalisation au-delà du sueil indiqué au II de l'article 39 qqiunues GB du cdoe général des impôts.

La smome de l'ensemble de ces éléments citoutnse le slode tneuchqie et fnianicnr prévoyance associé au finnoecetnmnot du cmptoe de ptairoictpian de chcaun des assurances (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) au trtie des gtaanreis qu'ils asnerst respectivement.

3. Utotltsiain des sodels des résultats tneheicuis et fianicrnes prévoyance

Pour caqhue compte, si le sodle de résultat tunhcieq et fecinniar prévoyance est positif.

Pour les crueurssaos :

? 90 % anetnemilt la pivrosin d'égalisation dnas la ltiime de 75 % du résultat tuichnee prévoyance et dnas le rseepct de la règle de laotmitiin conformément aux dtniopissios du II de l'article 39 qnuqieus GB du cdoe général des impôts, la différence sreanvt à anemtlter la réserve générale ;
? 10 % du slode rstee acquis aux coassureurs.

Pour l'OCIRP :

? 90 % atmelneit la posviroin d'égalisation dnas la lmtie de 75 % du résultat teniqhuce prévoyance et dnas le rcseepct de la règle de lotiitaimn conformément aux dnsooistips du II de l'article 39 qiuqinues GB du cdoe général des impôts, la différence snreavt à alntieemr la réserve générale ;
? 10 % du slode rtsee acquis à l'OCIRP.

Si le sodle des résultats tecnieuqhs et feicannris prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la pvoiroon d'égalisation, plus sur la réserve générale, constituées cezh l'autre orniamgse assruuer (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) dnas la lmtie du motant de ces dernières. L'apurement des sedols diot s'effectuer par un veinemt bancaire, au puls trad le 30 jiun sivaunt la clôtur des comptes, de l'autre oinmsgrae aruuessr en fveaur de l'organisme aruuessr dnnot le sodle de résultat thuciqnee et finnceiar est négatif d'un mtaonnt égal au cumul des prélèvements sur la psrooivn d'égalisation et sur la réserve générale.

Pour les gntaaeris assurées rvemncpepesit par les coassureurs, d'une part, et par l'OCIRP, d'autre part, l'éventuel rluieaq du slode débiéur non apuré après ces différents prélèvements cntuotise le rreopt de prtee non atmioe intégré dnas le sodle prévoyance rceisptf de l'exercice suivant.

4. Fceentnnoimot des pivrosions puor égalisation et des réserves générales

4.1. Positynrs puor égalisation

Compte tneu des peciinrs d'affectation décrits précédemment, le slode de cuhaqe psoriiovn d'égalisation s'établit, puor caqhue ctompe de participation, cmome suit.

Au crédit :

? le monantnd cndrspreoant à la pvoision d'égalisation au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les dontaots de l'exercice N.

Au débit :

? le monantnd des prélèvements de l'exercice N ;
? le mtoantnd de la resirpe de la doatiton non utilisée, la 11e année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 queiqunis GB du cdoe général des impôts. Ce motantnd est réaffecté au sdloe thqcnuieie et fceinainr ;
? l'excédent de la pvoiroin d'égalisation au-delà de la litime fixée ci-dessous, rripes pritoiireenamrt sur les dontitaos les puls anciennes. Ce monantnd est réaffecté au sdloe tuiqenche et financier.

Le mnanott total aintnett par cuhaqe pvsriioon puor égalisation ne puet excéder, par rarpot au mtannot des catiistonos aqiesucs afférentes au contrat, nntees d'annulations et de csioness en réassurances :

? 23 % puor un efeftcif d'au minus 500 000 assurés ;
? 33 % puor un effctief d'au monis 100 000 assurés ;
? 87 % puor un etfcfeif de 20 000 assurés ;
? 100 % puor un eficetft de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est cmrpios enrte duex des nbmeors représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le tuax à rneiétr est ceuli acalppble à l'effectif supérieur, majoré du pdriout de l'écart enrte ce driener et cleui abpallcpie à l'effectif inférieur par le rpoaprt entre, d'une part, la différence ernte l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la puptiaooln de l'intervalle dnas lqeeul se sutie ce deenirr effectif.

Chaque aamlottneiin des porniisovs puor égalisation diot être utilisée en totalité dnas un délai itprmai réglemantaire de 10 ans qui siut sa msie en réserve ; au-delà, le mtnaont d'alimentation résiduel intègre le ctopme tneuchqie et financier.

4.2. Réserves générales

Compte tneu des pcenirps d'affectation décrits précédemment, le sdloe de caqhue réserve générale s'établit cmome suit.

Au crédit :

? le manontnd crpedasonnort à la réserve générale au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les intérêts fcnnaireis sur le sodle crédiéur de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les dttnaioos de l'exercice N.

Au débit :

? le manottnd des prélèvements au cuors de l'exercice N.

5. Piurtdos financiers

Pour les eiccrexes dnnot la durée est inférieure à 1 an, les différents intérêts décrits ci-dessous dneovrt tenir cpotme de

ldiate durée.

5.1. Intérêts techniques

Le taux d'intérêts techniques, utilisé pour le calcul des intérêts techniques fanruigt dnas le ctptome technique, est défini par la réglementation en vigueur. À la date de signature du protocole, il est fonction du type de garanties :

? le taux technique vie (maximum de 60 % du TME (1) moyen des 6 derniers mois (2)) est défini pour les garanties non certain décès, retene éducation, retene de conjoint, retene handicap ;

? le taux technique non-vie (maximum de 75 % du TME moyen des 24 derniers mois) est défini pour les garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité).

Le montant des intérêts techniques est obtenu en appliquant le taux technique réglementaire sur les provisions mathématiques constituées au 1er janvier de l'exercice N.

Les provisions au 1er janvier et au 31 décembre comprennent :

? les provisions mathématiques ;

? les provisions exonération ;

? les provisions pour sinistres non connus pour les garanties arrêt de travail, invalidité, retene éducation, retene de conjoint et retene handicap (les comptes comprennent des provisions pour sinistres non connus pour le risque décès mais elles ne sont pas soumises aux provisions financières).

(1) Le TME est le taux de rendement sur le marché secondaire des emprunts d'État à taux fixe supérieurs à 7 ans.

(2) Le taux d'intérêt technique miamaxl alplipacbe aux traifs est fixé sur une échelle de taux d'origine et de pas de 0,25 point. Il évolue selon la position du taux de référence mensuel par rapport au dernier taux technique maximal en vigueur. Tnat que le taux de référence (60 % du TME moyen des 6 derniers mois) n'a pas diminué d'au moins 0,1 point ou augmenté d'au moins 0,35 point par rapport au dernier taux technique maximal en vigueur, ce dernier demeure inchangé ; si le taux de référence srot des limites précédemment définies, le nouveau taux technique maximal devient le taux immédiatement inférieur au taux de référence mensuel sur l'échelle de pas de 0,25 point. Lorsqu'un nouveau taux d'intérêt technique maximal est applicable, les provisions diéespsnt de 3 mois pour opérer cete modification.

5.2. Taux d'intérêt financier des coassureurs

Pour le calcul des taux de rendement relatifs aux provisions des coassureurs, le taux rente est la moyenne pondérée (des quotes-parts gérées) des taux de rendement révisés de l'exercice des actifs généraux des coassureurs. Il sera dénommé ci-après le « taux de rendement des actifs généraux des casursours ».

5.3. Intérêts financiers supplémentaires

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financier des assureurs (paragraphe 2.3) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour sinistres à payer et PSI du risque décès (en capital) par la différence entre un taux égal à 90 % du taux de rendement des actifs généraux des coassureurs et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financier de l'OCIRP (paragraphe 2.3) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour sinistres à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

5.4. Intérêts financiers générés par les provisions pour égalisation et les réserves générales

Le montant des provisions financières sur la provision pour égalisation est obtenu par application sur son montant au 1er janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques retene éducation, retene de conjoint et retene handicap et des caruersoss pour les autres risques.

Le montant des provisions financières sur la réserve générale est obtenu par application sur 66 % à législation en vigueur de son

montant au 1er janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques retene éducation, retene de conjoint et retene handicap et des assureurs pour les autres risques.

5.5. Intérêts débiteurs calculés sur les provisions des soldes débiteurs non amortis

Les intérêts débiteurs sont calculés à partir de 100 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux des assureurs et de l'OCIRP.

6. Srot des provisions pour égalisation et des réserves générales au terme de la recommandation ou en cas de résiliation

6.1. Srot des réserves au terme de la période de recommandation

Au terme de la période de recommandation, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées à la date de fin de période après réalisation des mouvements afférents au dernier exercice et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les risques éventuels des bénéficiaires liés au moment de barème de calcul de provisions qui peuvent s'appliquer à cete date.

Pour la provision pour égalisation et la réserve générale constituées au terme des risques aux risques ctaapl décès, arrêt de travail et invalidité, en cas de soldes créditeurs, ce soldes est principalement transférable uniquement en cas de nouvelle rétrocession d'organisme(s) par la barème au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et unumérique à la bénéficiaire de ce(s) dernier(s). Le soldes créditeur afférent à la provision pour égalisation et la réserve générale afférente aux risques ctaapl décès, arrêt de travail et invalidité est alors réparti entre les assurés au prorata de leur quote-part de risque afin que chacun applique le processus de transfert décrit ci-dessous.

Si l'organisme assureur est à nouveau recommandé pour l'assurance l'assurance du nouveau régime de prévoyance, il transfère sa part de soldes créditeurs dans le cadre du suivi du nouveau régime conventionnel.

Si l'organisme assureur n'est plus recommandé, le montant transférable est égal au montant de son soldes créditeur multiplié par un coefficient de transfert qui lui est propre, calculé sur la base de données arrêtées 18 mois après la date de fin de recommandation. Cquel que soit le coefficient de transfert est déterminé de la façon suivante :

? siot C' le volume de cotisations versé au cours des 12 mois précédant la date de résiliation par l'ensemble des assurés présents dans le régime conventionnel au cours de cete période et adhérentes chez l'organisme assureur 18 mois après la date de fin de recommandation ;

? siot C le volume de cotisations perçu par l'organisme assureur au titre du régime au cours des 12 mois précédant la date de fin de recommandation.

Si C' > C alors le coefficient de transfert de l'organisme est nul.

Si C' < C alors le coefficient de transfert de l'organisme = $(1 - C'/C)$.

Ce processus de transfert est également appliqué par l'OCIRP au terme de la provision pour égalisation et de la réserve générale constituées au terme des risques retene éducation, retene de conjoint et retene handicap, avec des coefficients C' et C spécifiques aux cotisations afférentes à ces garanties.

En l'absence d'une nouvelle recommandation, le solde est conservé par les organismes anciens recommandés au prorata de leur quote-part de risque, afin de leur permettre le passage du régime conventionnel constitué des assurés restants au sien de leur portefeuille.

6.2. Srot des réserves en cas de résiliation avant le terme de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des assurés sociaux

6.2.1.1. Hros cas de manquement

En cas de résiliation du protocole avant le terme de la période de recommandation, à l'initiative des assurés sociaux, et hros cas

de muenamneq d'un des aeursurs à l'une des doitsspioins du présent protocole, les posovriins puor égalisation et les réserves générales ou les rptroes de ptere snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des mmtuoneevs afférents au dreiner ecrxciee et apurées de tuos les déficits par aoacloiptipn des acitrels 2 et 3 du présent protocole, y cpmoirs les raeutliqs éventuels des femintcenans liés au camheengnt de barème de ccalul de psinriovos qui peunevt stiseubsr à la dtae de résiliation. Le solde de la pirsovion puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux rqsuis cpiaatl décès, arrêt de tivaarl et invalidité est aolrs réparti etnre les cersouusras au ptraoa de luer quote-part de risque.

Si l'organisme assreuer est rdciounet par les pnraetiars sociaux, il transfère sa prat de solde créditeur ou son roerpt de prtee dnas le cdare du svuii du régime conventionnel.

Si l'organisme arssuuer n'est pas renodciut par les peaartrins sociaux, il csrnvoee son solde créditeur ou transfère son roerpt de petre dnas le carde du sivui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est roudeicnt par les paerareints sociaux, il transfère la piviorosn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des rquesis rntee éducation, renets de cnioojnt et rntee hadiancp ou son roerpt de ptere dnas le cdare du sivui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP n'est pas riucoednt par les peraatrns sociaux, il csnveroe la porsioivn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des ruseqis rtene éducation, rntees de cnjoiot et rntee hadiancp ou transfère son roerpt de prete dnas le crdae du sivui du régime conventionnel.

6.2.1.2. En cas de manquement

En cas de résiliation du porcloote aanvt le treme de la période de recommandation, à l'initiative des prinertaes sociaux, motivé par un muqnaneemt d'un ou puelriuss arruseuss à l'une des dspisitooins du présent protocole, les prvosinois puor égalisation et les réserves générales ou les rptroes de prtee snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des mneetumvos afférents au derein ecriciee et apurées de tuos les déficits par aitpccoilan des aterlics 2 et 3 du présent protocole, y cmoprs les raeutliqs éventuels des fennietmacns liés au cgnehmaet de barème de clual de pvoinrsos qui puvenet sutiesbsr à la dtae de résiliation.

Le solde de la piosvoirn puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux rsqueis catipal décès, arrêt de taivral et invalidité est alros réparti etnre les coassureurs, au pratroa de luer quote-part de risque.

Si l'organisme auessurr est ridcenuot par les paneiaretrs sociaux, il transfère sa prat de solde créditeur ou son roerpt de prete dnas le carde du sivui du régime conventionnel.

Si l'organisme auerussr visé par le mnmenuqeate n'est pas rodiunct par les ptraeirinaes sociaux, il cvneose son roerpt de prete ou transfère son solde créditeur dnas le crdae du sivui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est rcdenuot par les pernaraiets sociaux, il transfère la prosioivn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des reuiqss rntee éducation, reens de cijnnoot et rtene hindacap ou son roerpt de prete dnas le crade du svuii du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est visé par le muenamnqet et n'est pas rdinoecut par les piereraants sociaux, il cenovsr son rrept de ptree dnas le cdare ou transfère la poivsrion puor égalisation et la réserve générale constituées au trite des riques rtene éducation, reents de cnjoiot et rntee hncidap dnas le cdare du suivi du régime conventionnel.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou pirelusos osgiraemns assureurs

En cas de résiliation du prooocle anavt le terme de la période de recommandation, à l'initiative d'un ou purislues oisgrenams assureurs, les pnoiorvsvs puor égalisation et les réserves générales ou les rtopres de prtee snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des meetmnavs afférents au dieinrr eexcirce et apurées de tuos les déficits par apaitlcoipn des aelitracs 2 et 3 du présent protocole, y cmipros les rauqieltis

éventuels des fnetacemns liés au cmnehagent de barème de culacl de pnvioirois qui pvueent sbussietr à la dtae de résiliation. Le solde de la posvriion puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux rquesis capiatl décès, arrêt de trivaal et invalidité est alors réparti ernte les coassureurs, au prartoa de luer quote-part de risque.

Si l'organisme arsuesur est à l'initiative de la résiliation, il coevrnse son rroep de prtee ou transfère son solde créditeur dnas le cdare du suivi du régime conventionnel.

Si l'organisme aesuusrr n'est pas à l'initiative de la résiliation, il transfère sa prat de solde créditeur ou son roerpt de prete dnas le cdare du suivi du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est à l'initiative de la résiliation, il cersnove son rroep de prtee ou transfère la pvoisorn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des rqsuis rtene éducation, rteens de cnjoiot et rntee hcaandip dnas le cadre du suivi du régime conventionnel.

Si l'OCIRP n'est pas à l'initiative de la résiliation, il transfère la pvosriion puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des resiqus rntee éducation, reents de cnjoioont et rnete hdaacinp ou son roerpt de ptere dnas le cadre du suivi du régime conventionnel.

7. Présentation des ctoemps de résultats par eciecxre de survenance

Le cpmote de résultats tqnichuee est également établi solen une présentation par eercixce de survenance.

Il comprend, au tirtre de chuaqe ecrexcie de sruncvneae N, N ? 1, N ? 2... les éléments suivants.

7.1. Ctinaooiss nettes

Les cinastiotos burets deus au ttrie des gatainres en cas de décès (capital décès, rntee éducation, rtene de cijnnoot et rtene handicap), incapacité de tivraal et invalidité afférentes à l'exercice considéré.

Diminuées des éléments svnutias :

? les fiars de cagrmehent des couraerss et de l'OCIRP puor les rqueiss rntee éducation, rtene de cjooinnt et rtene hidcaanp ;
? les prélèvements oiiteblgroas réglementaires.

7.2. Crhgae des prestations

Le mantnot des semmos payées au ttrie des pinsteroots aaynt puor ogniire l'exercice N :
? cpaauiix décès, IPA ;
? rntees éducation, rntees de cnjooinjt et rntee hniaadcp ;
? indemnités journalières (incapacité temporaire) et renets d'invalidité.

L'ensemble des pisonrvos constituées à la dtae d'arrêté, tel que détaillé ci-dessous.

7.3. Cgarhe des posnaterits et pnvosirois sur les ciotnasois nettes

Le ritao de sinistralité (P/ C), calculé au gloabl et par garantie, est le raoprt etnre le mnaotnt de la cahrgre des psinttoears par le manontt des ctotisaoins neetts de frais.

8. Détermination des éléments tciquenhues et financiers

Les pisvoivros tinqcuhes snot des seomms destinées à petrmmtee aux osagnmires aeursrsvs recommandés et à l'OCIRP le règlement intégral des etegamnnges pirs ervnes les assurés et bénéficiaires de crtoatns puor les riuqess qu'ils assurent.

Les modalités de cniotsotutin des ponriovvss thincuhes snot réglementées par les ttxees législatifs, le cdoe de la sécurité sociale, le cdoe des assurances, le nouveau paln cpatmbloe et par le cdoe général des impôts.

Les règles de csotonitutin dépendent du rquise cvuerot et snot fixées par arrêtés et par décrets.

8.1. Tuax d'actualisation

Les tuax d'actualisation (taux techniques) snot fixés annleumleent par les cssoaruures et l'OCIRP en fioocntn de la réglementation en vigueur.

8.2. Piosvrinos mathématiques

Sont concernées les gnaritaes sviauntes :

- ? incapacité de tiavarl ;
- ? invalidité en attntee ;
- ? invalidité en crous ;
- ? décès visé par la loi Évin n° 2001-624 du 17 jelulit 2001 ;
- ? rtenes éducation, rtenes de cnnojiot et rtenes handicap.

Les piiroovns mathématiques représentent la vualer aetlcule prloabbe des emaegegtms mis à la carghe des oagmrisens assureurs. Eells snot calculées par risque, « tête par tête », soeln :
? les tlebas en veugiur prévues par la réglementation ;
? les tuax d'actualisation (taux techniques) reutens au mnemot du calcul, dnas les lieitms prévues par la réglementation.

8.2.1. Pivisrnoos puor indemnités journalières (incapacité de travail), renets d'invalidité

Les prsoionvis mathématiques au 31 décembre de l'exercice N de ces reiuqss au titre des srntsiies en cruos au 31 mras de l'exercice N + 1 snot la somme :
? des pirisonovs cpornoardsnet à l'engagement de vsmreneet des ptsoianerts d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;
? des pioiovsrns diets puor renets en atetnte raelevtis aux rntees d'invalidité suciseleptbs d'intervenir ultérieurement au titre des stiirness d'incapacité en cours ;
? des pnvorisois crndoeapsrot aux petanrtsios d'invalidité à verser.

Le ccual de ces piinosvros est effectué, tête par tête, à ptairr des lios de mniteian en incapacité de taiavrl et invalidité du bæuru cmuomn des anasruescs clecelotivs (BCAC) et des tuax d'intérêts thquieencs reutens par les coassureurs. Il est présenté par assuré en dsgratninut puor les prnseeos en incapacité la pssovirin cnsaoreorndpt à la rntee en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dsiroses incapacité et invalidité en cours dnnot :
? la dernière période indemnisée s'est achevée mnois de 3 mios avnat la dtae de réalisation du cmtope puor les disorses incapacité.
? la dernière période indemnisée s'est achevée minos de 12 mios avnat la dtae de réalisation du cmptoe puor les droessis invalidité.

8.2.2. Pnoriovisis puor rtenes éducation, rtenes de conjoint, rnete handicap

Elles snot calculées « tête par tête », soeln :
? les tables de mortalité réglementaires par sxee et génération (TGF2005/ TGH2005 en vigueur) ;
? les tuax tcnqhueis rtunees par l'OCIRP.

La loi de fin de veesmernt de la rente éducation est la suivtane :
? tnat que le bénéficiaire est âgé de monis de 23 ans, jusqu'au 23e annièresviae ;
? si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au terme mxmaail prévu par l'accord ;
? si le bénéficiaire est handicapé au snes de la définition crtcllnueotae du handicap, viagèrement.

Un parorta linéaire est effectué puor tenir cotmpe du mios de nasscanie de l'enfant.

Un itanrnieve « tête par tête » des poiivnsors mathématiques au 31 décembre de l'exercice de clôtüre N srea fourni.

8.2.3. Pnoisorivs de meiniatn de la grainate décès visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 jiuileit 2001

Les porsvioins au titre du mineatin de la gnaiarte décès puor les dsiesros arrêts de tvaaril en cours à la clôtüre de l'exercice snot calculées par la méthode des ctapauix suos risques.

Un itvnraiene « tête par tête » des pinisroovs mathématiques au 31 mras de l'exercice N + 1 snviuat l'exercice de clôtüre N est fourni.

8.2.4. Psriinvoos puor ssiniets à payer (indemnités journalières, retens d'invalidité en cours, ganatiers décès, rtenes éducation, rtenes de conjoint, rente handicap)

Elles représentent la valuer des pnriottesas deus (sinistres connus) au titre de la période tirsaoitire ou d'exercices précédents mias non réglées au 31 décembre de l'exercice N.

Elles snot déterminées tête par tête et snot calculées à pitarr de la dtae du dieernr juor indemnisé et la dtae du dreienr juor à isemdnier dnas la période trariotnse mias non réglées.

Pour les snsreitis décès cnunos mias non réglés au 31 décembre de l'exercice N, la psriivoon est le mtonnat des ctputaiax décès dû mias non réglé.

8.2.5. Prviooinss puor snretiiss ioncnus (indemnités journalières, invalidité, décès, rtenes éducation, reents de conjoint, rente handicap)

Les ponvrisois puor sneisirts iunncos petnmreett de pndrere en cotpme les déclarations tivardes (non cneons à la dtae d'inventaire des sinistres, snot au 31 mai N + 1), et qui seonrt réglées postérieurement à cette date.

Les psviooinss puor ssirtines iunncos snot calculées sur la bsae des cneeads par rqsue du plfteiuelore des ogriseamns assureurs.

8.3. Faris des oirmaesgns recommandés

Les firas cnpemrneot :
? les faris de cnemhergat nécessaires à la geitosn du régime ;
? la prime de riquse de 1 % des cotisations.

Les frias de cgrnhmeeat différent en fioncotn des gtareinas :
(En pourcentage.)

Garantie	Frais de cmhegeant sur cotisations	Prime de risque
Décès	6	1
Incapacité-invalidité	8	1
Rentes éducation OCIRP	8	1
Rentes de coonjint OCIRP	8	1
Rentes hdcnaiap OCIRP	8	1

Ces tuax s'appliquent sur les cntiosoiats ntetes de tuot prélèvement obligatoire.

Les dstopinosiis de solidarité égales à 2 % des cotisations.
Les hraoneoris du cnaeibt coensil dnnot le monantt est fixé entre les oameignrns ausesurrs et les parianertes sociaux.

III. Dtae d'effet, durée, cntonodiis d'engagement des cuessroarus et résiliation

1. Durée et cnoontdiis de validité

Le présent poclotroe entre en veiguur le 1er jlleit 2015 et s'appliquera puor les cpomets de résultats à ctepmor de cette dtae aevc le tasrefnrt en entrée des mnntatos capsoodnrernt aux réserves ou report de perte constatés à la fin de la période ttriorianse du régime. Il est cnloqu puor une durée indéterminée.

Le ptocloore fiat ptarie intégrante de la coinontven de gieostn du régime de prévoyance conventionnel.

Les modalités de dénonciation ou de maioicotidfn de la cvnitenoon de gieostn susvisée s'appliquent au présent protocole.

La psire d'effet du présent ptocloore est subordonnée à la bonne exécution de l'ensemble des dstisooniis du précédent protocole. Tuot menmeuqnat constaté par les cuasreusors ebnsmele ou l'un d'eux ielmneendivuidlt au titre de la période tanoriirste est régi par les dpionostisis prévues au titre III. 3 du précédent protocole, snot puor mémoire :
« L'engagement des carreusouss qanut aux cdntoinois

d'assurance en tant que cotisations recommandées à compter du 1er juillet 2015 est subordonné à la bonne exécution de l'ensemble des dispositions du présent protocole, aux fins de mise à disposition effective du montant versé aux réserves financières dans les comptes de l'OCIRP (provision pour égalisation et réserve générale). En cas de manquement, les cotisations émises ou l'un d'eux imputables ne se réservent le droit de résilier le contrat pur et simple de leur offre d'assurance au 1er juillet 2015. Si le non-respect du présent protocole était constaté postérieurement au 1er juillet 2015, les cotisations émises ou l'un d'eux imputables pourraient résilier le contrat et de ce fait dénoncer leur acceptation de la recommandation, à tout moment et avec une prise d'effet de 2 mois après l'envoi aux cotisants d'une lettre recommandée avec avis de réception. »

2. Résiliation en cas de manquement d'une des parties à compter du 1er juillet 2015

À défaut du respect de l'une des clauses du présent protocole, les cotisants pourront faire part de leur décision cumulée de le résilier, sous réserve d'en faire part aux partenaires du présent protocole adressé par lettre recommandée avec avis de réception, et avec une prise d'effet de 3 mois après envoi de la lettre. Également, en l'absence de cotisants des cotisants, le droit de résiliation est ouvert à chaque cotisant personnellement, le protocole étant nul et sans effet à

l'égard des autres parties.

3. Résiliation hors cas de manquement

Pour qu'il soit que ce soit, les cotisants sociaux, les cotisants esemble ou les cotisants imputables ou l'OCIRP ont, à compter de sa prise d'effet au 1er juillet 2015, la possibilité de résilier le présent protocole à échéance du 31 décembre de chaque année. Ceci à condition de faire part de leur décision aux partenaires du présent protocole, adressé par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de préavis de 6 mois pour les cotisants assurés et de 2 mois pour les cotisants sociaux. Dans l'hypothèse où l'un des cotisants déciderait de dénoncer son acceptation de la recommandation concernant, dans les mêmes conditions de forme et de délai susvisés, ce qui entraînera de plein droit la résiliation du présent protocole à l'expiration du préavis, les autres cotisants ainsi que les cotisants sociaux s'engagent à conclure un nouveau protocole pour prendre effet au premier jour suivant la résiliation.

(1) Le protocole thenceuque et finacnr annexé est exclu de l'extension qui n'entre pas dans le champ de l'article L. 2221-1 du code du travail et de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Compte tenu de l'historique du régime et de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les partenaires sociaux de réorienter les prestations dans les conditions visées ci-après.

Pour la première année de fonctionnement du régime de prévoyance assorti d'une clause de recommandation, il est convenu que la branche, au titre des prestations à caractère non déterminé contributif :

? mettra en œuvre des études et diagnostics, en collaboration avec les assureurs recommandés, pour identifier des actions prioritaires au champ professionnel de la cotisation collective.

Les prestations sociales concernent la réalisation de ces études et diagnostics aux assureurs recommandés, qui pourront, le cas échéant et après ratification de la branche, s'adjointre des services d'un prestataire extérieur.

Ces études et diagnostics ont pour objectif :

i) En priorité, de déterminer des actions de prévention qui pourraient être mises en place en application du 2° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, étant entendu que la branche entend prioriser, au titre de mesures prioritaires, la réduction du risque incapacité de travail et une pluri-activité visant à faciliter le retour à l'emploi des salariés en incapacité de travail ;
ii) Subsidiellement, d'identifier les populations qui pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation en application du 1° de ce même article.

Les conclusions de ces études et diagnostics sont présentées aux cotisants sociaux avant la fin de la première année de fonctionnement du régime de prévoyance assorti d'une clause de recommandation, au plus tard le 1er juillet 2016 ;

? sur cette même période, il est convenu par les partenaires sociaux de mettre en œuvre des actions de transmission d'information et de sensibilisation des entreprises et des salariés de la branche sur l'autoévaluation des risques professionnels, notamment en cas d'exercice de missions entraînant des postures déficilières ou en cas de travail prolongé sur écran ?

Il est expressément précisé que ces actions doivent bénéficier à toutes les entreprises et à l'ensemble des salariés cotisants par l'accord du 15 décembre 2014, qu'ils adhèrent ou non à l'un des engagements assurés recommandés au titre de cet accord. Il est de la responsabilité des entreprises qui n'adhèrent pas à l'un des engagements recommandés d'organiser avec leur propre assureur les actions décidées par la branche et d'en imputer les prestations sociales.

À compter de la deuxième année de fonctionnement du régime de prévoyance et compte tenu des conclusions tirées des études et diagnostics susvisés, les partenaires sociaux vident préciser, par voie d'avenant, les actions prioritaires jugées prioritaires au niveau de la branche à mettre en œuvre en application de l'accord du 15 décembre 2014, au plus tard le 1er juillet 2016.

Il est expressément rappelé que la branche poursuivra des actions au titre du 2°, visé du 1°, de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale compte tenu des conclusions des études et diagnostics susvisés.

Avenant n 1 du 16 mars 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SP2C ; AAEC ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2015

L'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014, relatif au régime de prévoyance, est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime ititnuse des garanties cotisantes assurées par des cotisants recommandés, il est convenu que des cotisants à caractère non déterminé contributif financés dans le cadre de la cotisation globale susvisée.

Le présent avenant est annexé au présent accord et impute de ce dernier les modalités de ce financement.

Il est expressément convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord qu'ils se réuniront dès la parution du décret mentionné au I de l'article L. 912-1 susvisé.

Le présent accord et son protocole technique seront modifiés en conséquence. »

Est modifié comme suit :

« 6.4.1. Faennement des cotisants à caractère non déterminé contributif

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des cotisants à caractère non déterminé contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre du présent régime de prévoyance. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par les assureurs sur les cotisants qu'ils perçoivent des entreprises.

6.4.2. Mesures des cotisants à caractère non déterminé contributif

6.4.3. Mise en œuvre et contrôle de la solidarité collective

Les peaiarrtnes suoiax rnaelplpet qu'ils détermineront les onoanteitrs de la pigloite de solidarité en aciltpapin de l'accord du 15 décembre 2014 en csimmoiosn paiirrate de prévoyance. Pour ce faire, ils pnrnoedrt ntamoemnt en cmptoe les préconisations des arssuures recommandés et l'évolution générale du régime de prévoyance aifn d'assurer l'effectivité des aitoncs proreirtais déterminées par vioe conventionnelle. Il est expressément précisé que la cisoimmson paiaitrra a vaciootn à contrôler la msie en ?uvre des oitniaetnos petoqluuis susvisées par tuos les onrigames auprès dequless les eprtisneres onerasignt la cutouevrre des salariés, conformément aux teerms du décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. La commoissin ptariraie pruora se sasiir ou être ssiiae de ttoue difficulté dnas la msie en ?uvre de ces onittrnioaes par les oigersnams arreuusss cuornvat des etrienesrps entarnt dnas le camph de l'accord du 15 décembre 2014. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent annvaet errntea en veiguur à la même dtae que l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie, siot au puls trad le 1er juleilt 2015, et s'appliquera à cttee dtae à l'ensemble des ernpseires et salariés fainurgt dnas le chmap d'application cvnnteoinneol ddiut accord. Le présent aevnant srea déposé par la patrie la puls diligente,

Avenant n 2 du 25 septembre 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SP2C ; AAEC ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFE ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	FEC FO54, rue d'Hauteville75010 Paris, par lttere du 8 décembre 2015 (BO n°2016-2)

Article 1er - Modification du taux de cotisation du personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il a été décidé d'arrêter un nvuoEAU tuax de csnoiaitots puor le prnneoesel non affilié à l'AGIRC à cpmoetr du 1er jivaner 2016. Ainsi, un tuax d'appel est arrêté à htuaeur de 1,17 % de la trcanhe A et de la trahcne B (dont 0,13 % au ttrie des grtnieaas assurées par l'organisme assreur des rneets éducation, de cojinont et handicap).

Ce tuax d'appel corpnsereod à 90 % de la ctaiotsoin clcelotruatne glaolbe puor le prneenosl non affilié à l'AGIRC.

Il est confirmé que les réserves générales hnsieemtquoirnt constituées par la bnacrhie pornrout être utilisées aifn de fvoersair l'équilibre des cepotms du régime sivuant les cioniondts décrites dnas les actirles 3 et 6 du prooocle tniuchqee et financier.

Article 2 - Modification de la garantie incapacité pour le personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conscients de l'impact sur les ctpomes du régime cioenvontnnel du riusqe incapacité puor le pesneonrl non affilié à l'AGIRC et de

conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les pteiers cnennenovit de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les peanrretais soaciux ont négocié et signé le 15 décembre 2014 un aroccd ccteolilf mattent en ?uvre une clasue de rmotmaacdieonn dnas le crade du régime cevnnonnoitel de prévoyance en vigeur dpeius le 13 août 1999. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soilcae en vigueur, les pantieraers scauiox ont visé, dnas l'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014, qu'ils se réuniraient dès la patoiurn du décret mentionné au I diudt article, en mfdinoiat l'accord en conséquence. Ce décret, prau au Juarnol ociieffl du 13 décembre 2014, est vneu préciser les éléments pmeatrtnt de caractériser, au nveiau d'un régime ctinnneoeovl de prévoyance asrosti d'une caulse de recommandation, un degré élevé de solidarité. C'est dnas ce cdrae et conformément à lures emaatngnges que les paeienrtars soacuix se snot réunis et ont arrêté le présent avenant,

la nécessité impérieuse de rétablir son équilibre, les sganeiatris du présent anevat ont accepté de roveir les règles aplplbiaes à la gnairate du riqsue incapacité puor ctete catégorie de salariés.

Ainsi, l'article 4.1.4 de l'accord du 15 décembre 2014 rédigé cmme siut :

« 4.1.4. Mnaotnt des prestations

Le mtaonnt des indemnités journalières s'élève à 80 % du saalrie burt en maladie, acdnceit de la vie crnauote acnecidit du tarvail ou mdialae professionnelle, y cormpis les indemnités journalières btrues versées par la sécurité scalioe (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hruees par trimestre), limité à 100 % du sraalie net fsiacl suos déduction des cnoaoitss non déductibles.

Les dotris ganraits par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité traipmoree ne puevnt crduione l'ancien salarié bénéficiant du maeiitnn de son régime de prévoyance après la catsisoen de son caorntt de tirvaal à pecreoirv des indemnités d'un monanttt supérieur à cueli des aticoaonlls chômage qu'il arauit perçues au trtie de la même période en nestnlairaut la période de différé d'indemnisation (délai de ccenrae de l'assurance chômage). », est modifié comme siut :

« 4.1.4. Maonntt des prestations

Le monntat des indemnités journalières s'élève à :

Pour le psnnoerel non affilié à l'AGIRC : 75 % du sarlaie burt en maladie, aediect de la vie caournte adecinct du tiaarvl ou maidlae professionnelle, y corimps les indemnités journalières breuts versées par la sécurité scoaile (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 herues par trimestre) limité à 100 % du slairae net fciasl suos déduction des cttaiinooss non déductibles.

Pour le psonenrel affilié à l'AGIRC : 80 % du sariale burt en maladie, aediect de la vie cuotrane acncdeit du tirvaal ou madialae professionnelle, y copirms les indemnités journalières brutes versées par la sécurité slaocie (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hurees par trimestre) limité à 100 % du sliraae net facisl suos déduction des caontioiss non déductibles.

Les dtoris gaintras par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité tepoarmrie ne puet curdonie l'ancien salarié bénéficiant du mtanein de son régime de prévoyance après la csostiaen de son catront de taviral à pieievroc des indemnités d'un monatnt supérieur à celui des ailtclnoaos chômage qu'il aaruit perçues au titre de la même période en nlnetsriauat la période de différé d'indemnisation (délai de caerone de l'assurance chômage). »

Ces modifications s'appliquent à compter de la date d'effet du présent avenant, soit à partir du 1er janvier 2016.

Article 3 - Nouvelle répartition de la cotisation globale du personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les paramètres susdits ont une nouvelle répartition de la cotisation globale.

A ce titre, il est acté que 100 % de la cotisation prélevée au titre de la garantie incapacité est mise à la charge du salarié non affilié à l'AGIRC, sans que cette nouvelle répartition change la cef de répartition de la cotisation globale entre l'employeur et le salarié.

Cette dernière est muante dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6.2 de l'accord du 15 décembre 2014 et n'a pas pour effet de modifier la part de cotisation à la charge de l'employeur ou du salarié.

Les paramètres recommandés modifieront, le cas échéant, le périmètre de cotisation afférent à l'accord du 15 décembre 2014.

Article 4 - Modification des règles d'intervention du régime de prévoyance en relais et en complément du maintien de salaire par l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il a été exposé aux organisations syndicales et patronales que la modification des règles d'intervention du régime de prévoyance en relais et en complément du maintien de salaire par l'employeur, tel que prévu par l'article 18 du texte de base de la convention collective, présente un impact bénéfique sur les cotisations du régime conventionnel.

Les partenaires sociaux en ont pris bonne note et confirment leur volonté de se voir, entre la date de signature du présent avenant et jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année 2016, pour travailler sur toutes les solutions qui permettraient de réformer convenablement le régime conventionnel.

Il est notamment envisagé de travailler sur la mise en place, le cas échéant, d'une formule fixe pour l'appréciation de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance, ce qui sera apprécié en toute opportunité par les partenaires sociaux à l'aune d'une étude qui sera menée sur ce sujet au cours de la période susvisée.

Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CFDT.
Organisations adhérentes signataires	FEC FO54, rue d'Hauteville 75010 Paris, par lettre du 8 décembre 2015 (BO n°2016-2)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de

C'est à l'aune de ces éléments qu'un nouvel avenant pourrait être conclu avant la fin du premier trimestre 2016.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2016 et s'appliquera à toutes les entreprises de l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans le champ d'application conventionnel de l'accord du 15 décembre 2014 qu'il soit complet ou partiel.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

(1) Le 1er alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord du 15 décembre 2014, conclu à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche des entreprises de services du secteur tertiaire, visait expressément que le taux de cotisation globale mis en place compte tenu de la mise en place des réserves d'indemnités constituées par la branche s'appliquerait jusqu'au 31 décembre 2015.

Au 1er janvier 2016, il était entendu que, compte tenu de l'audit externe des comptes du régime conventionnel, ces taux seraient revalorisés pour déterminer un taux unique d'équilibre global.

Il était projeté un taux de cotisation de 1,25 % et 1,30 % pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC.

C'est à l'aune de ces éléments et grâce à l'accompagnement technique de la branche que les organisations syndicales et patronales, prenant acte de l'audit des cotisations et du dossier bilan qui leur a été présenté, se sont accordées sur les termes du présent avenant.

L'emploi, a prévu une généralisation pour tous les salariés d'une cotisation santé cofinancée par leur employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les décrets d'application de cette loi ont permis à la branche des entreprises de services de se réunir en vue de mettre en place, par accord de branche collectif et obligatoire, un régime de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

C'est dans ce cadre légal et réglementaire notamment que la branche a ainsi mis en œuvre un appel à candidature ouvert à tous les employeurs d'assurer un régime collectif de cotisations en matière de frais de santé.

Cet appel à candidatures a pris fin le 27 juillet 2015, au terme du délai et des échanges réglementaires en vigueur.

C'est en considération de ces éléments que les partenaires sociaux, à l'issue de différentes réunions pendant lesquelles ils ont été assistés par un auditeur indépendant, ont décidé de conclure un avenant au titre du présent accord.

C'est dans ce cadre que le présent accord et cet avenant ont été discutés et négociés conformément notamment aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Titre Ier Champ d'application et objet

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diaioioitlmn commerciale, butriquaue et trnsfaret de données ioirteqmnuafts et tteous pnrstiteaos de vivrecs nécessaires au bon fononnoemict d'un bureau, d'une ererntipse qelule que siot sa nautre (commerciale, industrielle, service, prsseifoon libérale) et même des particuliers, en uitnlasit les nvulloees teuncieqhs de télécommunications.

Par ailleurs, les eetsnpirrs de sreeivcs réalisant également toute opération manuelle de saisie, auqciiston ou ctrpau de données, à prair de tuot soruppt (papier, dotmnuecs scannerisés, iegmas numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et eterrinspes de daciioimltion qui, en tnat que ptertaairses de services, aesnsurt à tirte piriapnl une ansissacte aux eirnesperts en luer orfnaft un siervce cnmoerpant tleomteat ou pnrlrieematt la dioliicimaotn facile ou commerciale, la msie à dooiipsstn de beruax iievndidlus équipés pour ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à diopiosstin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diopstiosn de sales de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la ddnmaee de luer clientèle tuos tavurax spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ceetrns d'affaires et etenrispes de dicmoaiitoln peteemrntt à ttoue entreprise, qeulle que siot sa frome juridique, de dsopseir de ttoue la lqtsuiioe idispensabln à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les erreptesis de reeronumct de créances et/ou de rgeneteinnsems coairnumcex ou économiques.

4. Les esirnreetsps de traduction, quelle que siot luer fmroe juridique, pour anatut qu'elles délivrent des pisenrtotas de sceviers de tidraoutcn asini que ttoues activités s'y rattachant.

5. Ttoue sruurtcte atmnuoee à but lctraufi ou non ltiucarf généralement appelée pials des congrès ou ctenre de congrès aynat pour vtacoin d'offrir à teutos peeornss pqyisuehs ou maelros un svircee d'organisation et de posatrrien de services, iretenns ou externes, et des équipements destinés à les acieclulir et/ ou à aenimr lerus manifestations, à l'exclusion des feoirs et expositions.

Ils pneuevt prdnere éventuellement deesvirs alaetpponils en y jionangt ou non une ou perluisus caractéristiques (festival, musique...) aisni que le nom de la vlile dnas lluleaqe ils se situent.

6. Etrnent également dnas le cahmp d'application de la connvotain ceilovctle nilaotnae des pttaeisarrs de sericves les erntrsrieeps dnot l'activité prplnicae réside dnas :

? les sveirces d'accueil à caractère événementiel : seeivrcs d'accueil onasocelins dnas le crade de salons, conventions, ceqoulols ou tuot atrue événement de roaleitn piubqle ou commercial. Les seeivrcs développés intègrent l'ensemble des cptemoaonss de l'accueil de réception : goteisn de listings, ainuotbirrts de badges, mallettes, documentation, vestiaire, svicree voiture, ammeneehcint de gerupos inanulcnt aieicud en grae ou en aéroport et visite de siets (ex. : isne ou ature stie de prucitodon ou de réalisation) ;

? les antcois d'animation et de pmootorin : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la proimoton des vtnees en gdnars msagains ou GSM dnot l'objectif est de farie connaître et de vrdnee les prtidos (ou services) du cnielt aux cstmuernomos sur le lieu de vente.

Le tpe de proitetsan puls cremnouamt développé est l'animation cansontsit à metrtte en avnat un produit, une mqaure ou un

événement par le biais d'une dioisittbrn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les poitns de vetne ou à l'extérieur ou puls slmmpieet par le biais d'une présence en tneue publicitaire.

L'ensemble de ces pasnteiotrs ont pour caractéristiques ceonmms la msie en ?uvre et la goteisn complète de mynoes hunmias et matériels dnas le crdae d'une offre gabolle adaptée aux boisnes de cquahe client. Eells mteent en jeu le conseil, les reeurosscs hmaineus terrain, la tlgeiconoe ioituraqnmfe (matériels et lloigeis de relevés, de tariniosmssn et d'analyse des données) et la logsuitiqe du matériel d'animation ou de pmoitorn (stockage, expédition, italsatilon et maintenance...) dnas le carde de la pretsaiton ;

? la gteiosn annualisée de pstareinots de svicrees d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la goitsen talote de sireevcs d'accueil externalisés.

7. Les cnerets d'appels dnot la vooatcin est de gérer à dcsatnie la retoailn que les enrtripeses stneouihat eententir avec lerus cneilt et prospects. C'est un eensbmle de mnoeys humains, oaritaslonengins et tiqncuhees mis en place aifn d'apporter à la ddmnaee et aux bnioses de caquhe cenlit une réponse adaptée.

À ce titre, les ctneres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par types de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, elmuecxsevnit par téléphone et à distance, des cnelits et/ou des ppcostres en s'appuyant sur des systèmes de coguale téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rltaoein à distance, les cernes d'appels oimpistent l'outil téléphonique et ses cnoxnioens avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mnetett en jeu qaurte cepnmoaosts muarjees :

? les rssceorues hmuienas (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la tncgeohloie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sveurers multimédias, besas de données, ctaers de commutation, câblage...);

? la liigsutqoe (immobilier, mobilier, eoogrinme de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une crltuue et des méthodes mekntriag (stratégie de l'entreprise, rioaletn client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le cahmp d'application de la cvnietnoen cvtiellcoe des partsreeatis de sveirces ne cncnree pas les ceernts d'appels feilalis de sociétés de télécommunications ou cenets d'appels intégrés, lelusqes etenrnt dnas le cmhap d'application de la cotovnenin ctliocvele des télécommunications.

Entrent efinn dnas le cahmp d'application de la ctoninevon cttlveioce des ptrsiatraees de sicveres les erreptesns dnot l'activité pnillrpaee réside dnas :

? les actonis de fcore de vnete : aitcons dnot l'objectif est de développer les veents des poutrids ou des seceivrs du client.

Ces aconits runegeropt les opérations pleentulocs (lancement de produits, opérations ptmoiooeenrlins ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en picaleuirtr dnas les poitns de vtnee de la grdnae distribution, de la diurtobstini spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprès d'autres curictis de diisirtbuton ;

? les anictos d'optimisation linéaire : anciots dnot l'objectif est de valeorsir la présence, le pmoeitnensoint et la visibilité des protudis (ou services) du ceilnt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces ainotcs rpgnuroeet les opérations de psoue de PLV, ioamptitnanls et réimplantations, destinées à mrtee en avnat les produits, mias aussi les opérations peanrnteems de vielle cearlmomice en pniot de vetne : relevés de prix, de présence et nbrmoe de facigns ainsi que des ionaitmronfs coanrcnent la

ccrenuronce (celle de l'industriel puor lequeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eenterrps qui pqrietnut l'activité de rcherchee de débiteurs en masse, aerutnmet appelée activité d'enquête civile, erenntt dnas le champ d'application de la cninvteoon ctcliolvee des pitaarerses de sicerevs dnas le donimae du seecutr tertiaire.

Afin d'éviter totue csoifuonn aevc toute arute activité, et ntoenmam aevc l'activité du runoereecvmt de créances, il a été décidé de définir cmlanieret l'activité d'enquête civile.

Cette définition peermt de celiirfar le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jilluet 1983.

L'activité d'enquête cvliie dnou la finalité evlucixse est la rceehchre de débiteurs en mssae ctossie à mettre en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le carde d'une ddaenme spécifique, tuos myneos d'investigations destinés à déterminer les éléments riefalts aux coordonnées, à la solvabilité et au pnmaoirtie d'une prnseoe physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de frieihcs ascelebcsis à ttire gtairut et/ou onéreux ne cuntisoe pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acorcd a puor oebjt la msie en pclae d'un régime colectif de fiars de santé dnas la bnrache des praseiatrtes de seceivrs dnas le daminoe du scetuer tertiaire.

Ce régime ccleiotf et obirogatile ctropome les éléments satiuvs :

? une cuuvrotree fiars de santé à adhésion ogrbotaille destinée à compléter en tuot ou pitrae les ptoeairstns de la sécurité slocaie en matière de fiars médicaux, chaurciigrx et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « cvouuerte du sloce otglboraie » ;

? des croeurvtes faris de santé oontipellens et fecaitvluvs puoantv être ciheisos par les entreprises, à trtie puls favorable, cmome étant luer régime cloelticf à adhésion oigrbtaote ;

? le mneiitan tiraroepme des cvtreeuours complémentaires santé dnas les cinodionts de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soilaice ;

? des grtanieas coetviellcs présentant un degré élevé de solidarité.

En aptciipaoln du pprnciie de faveur, ttoue episnerrte enarntt dnas le camhp d'application du présent aroccd rsete lbire de mrttee en pclae un régime puls faarbvoie que cleui mis en pcale par la bchanre au trite de la curvetuore du scole obligatoire, sloen l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est en ortue précisé que lorsqu'un régime de fiars de santé est déjà mis en place dnas une eirstnerpe etrannt dnas le champ d'application du présent accord, ses slitauopnis dnvroet le cas échéant être adaptées en conséquence, conformément neommntat aux aecrilts L. 2242-11, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail.

Titre II Couverture du socle conventionnel obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les eesiepnrrts enratnt dnas le champ d'application de l'accord dnoievt couvrir, a minima, sleon les modalités fixées à l'article 7, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au trite de la curutervoe du sloce ctnonneoveinl ogrlitiaobe (Base 1), atce par acte, définie à

l'article 4.

Ces mêmes epeertrins visées à l'article 1er du présent acrcod divnoet en ourte satisfaire, a minima, à la répartition du feminencat employeur-salarié mentionnée à l'article 9.

Il est expressément rappelé que, en derohs des cas légaux et, le cas échéant, celtnoenoinnvs de mteiainn et de portabilité des garanties, la durée de la cvurroutee du scole cneoeonntnvil obrtagilioe est par pprnciie stiecretntm égale à la durée ctluatocrene de traiavl eetcffif etnre le salarié et son employeur.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 3.1 - Caractère collectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La ceuoturvre du scole coonntvenniel ortigialbe prévue au titre du présent acrcod bénéficie à l'ensemble des salariés des etepirsnes visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable.

Article 3.2 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Tous les salariés concernés, qullee que sioit luer ancienneté, bénéficient oobigietearlnmt de la ceroutuvre du scole ciennotonnevl obligatoire.

Il est précisé que le caractère oiorgitlabe du régime de fiars de santé envisagé résulte de la sgtairne même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les raltoiens iuilidvdeens de taivarl et les salariés ne pnorourt pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère oialbiorgte est apprécié suos réserve des dsiionsptios visées ci-après.

Article 3.2.1 - Clause d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est expressément précisé que les paretis snariegais n'entendent pas fxier de csuale d'ancienneté au ttire du présent régime ccleioicf de fiars de santé cotmpe tneu des tmrees de la circaiurle AOCSS n° 2015-045 du 12 août 2015 bein qu'elle aassappie craaontie au décret n° 2014-786 du 8 jileult 2014 et en picerilautr au dreeinr alinéa de l'article R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité scilaoe en vigueur.

En cas de mioafditocn légale, réglementaire ou jliursdlrnutepeie tnohuact à la noiotn de cuasle d'ancienneté dnas un régime ccoietllf de fiars de santé, il est expressément cenonvu que les oiaainntorgss sdleyacns et ptolaenrs se réuniront puor aeapdtr les tremes du présent aicrlte en fixant, le cas échéant, une csuale d'ancienneté.

Article 3.2.2 - Dispenses d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Par dérogation au caractère orobaiiglte de l'affiliation des salariés au présent régime, tteous les densiesps d'adhésion prévues aux altcries D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité salioce snot reutenes au tirte du présent accord.

Peuvent dnoc se dnepiessr d'adhésion, en frainunssot le cas échéant les jtfuicfitisas cpsotaonrrneds :

? les salariés et arentpips bénéficiaires d'un crntoat à durée déterminée ou d'un cntraot de msision d'une durée au mnios égale à 12 mois, à cdoiinotn de jufiestir par écrit en paunrosidt tuos doeutncms d'une coetuuvrre iidllivndeue srucotise par aurilels puor le même tpe de gatniaers ;

? les salariés et apirptens bénéficiaires d'un cnatrot à durée déterminée ou d'un cartnot de missoin d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cervourute iuilldievnde scotuisre par aliruels ;

? les salariés à tpmes pitaler et aeirntpps dnou l'affiliation les

crdainnout à s'acquitter d'une coaitostin gollabe (toutes giae nrats complémentaires d'entreprise additionnelles nmmtnoae à la prévoyance) au mions égale à 10 % de luer rémunération bture ;
? les salariés bénéficiaires d'une cvreurote complémentaire en aapilotpcin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité slciaoe (CMU) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aiplctiapon de l'article L. 863-1 du même code. La dispsee ne puet alros jeuor que jusqu'à la dtae à laqulele les salariés cesesnt de bénéficier de cttee cvrreuoote ou de cttee adie ;
? les salariés crtuvoes par une assacnure iindlluideve de frais de santé au moenmt de la msie en palce des gaiertans ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpssneie ne puet alros jeuor que jusqu'à échéance du cnoartt iindveudl ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmrpois en tnat qu'ayants droit, d'une ceurtourve collective, en la jiiunsatft caughe année, rlveaent de l'un des dtissipiofs sviutans :
-? dnas le cdare d'un ditsipsoif ranesplisnt les ciotnnoids mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité solcaie ;
-? dnas le cdrae du régime complémentaire d'assurance mladaiae des idtrneiuiss électriques et gazières en aoacilpptin du décret n° 46-1541 du 22 juun 1946 ;
-? dnas le cradé des dtoospisinis du décret n° 2007-1373 du 19 septrebme 2007 reatilf à la pacioiriapttn de l'État et de ses établissements pluibcs au feincnenam de la ptoceiton slicaoe complémentaire de lreus plsnneroes ;
-? dnas le crade des dpnootsiis du décret n° 2011-1474 du 8 nveobrme 2011 ritaelf à la prtatpouaiicn des collectivités titlraoeris et de lueis établissements plicubs au fcnmeineant de la procittoen sliaoe complémentaire de leurs angets ;
-? dnas le cadre des ctoantrs d'assurance de gpuroe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 ravlitee à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il artpianpet au salarié de jseiifutr almnenneleut de cette dsnpseie ;
-? régime lcaol d'assurance madaile du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en apltaoiipcn des ateircls D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale.

En aucun cas une dsneipse d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dissnepe relève d'un lribe chiox du salarié qui est eitiexcepnmilt exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en msuere de purdoire la dendame de dsesipne des salariés concernés.

Cette dinespse écrite, accompagnée le cas échéant des juctafittisis requis, ctpmrooe la mnoiten solen lqlleuae le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Il est précisé que puor les jiiisocatftinus daevnt être foieurns cahuqe année, celles-ci deornvt être adressées par le salarié entre le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de jitatiisufcf dnas ce délai, le salarié est affilié à effft du 1er jeavnr de l'année suivante. Les dumntoces afférents à la cerourtvue lui snot adressés et la ciaoisttn slliaaare est alros précomptée sur le btulilen de paie.

Les salariés anayt coihsi d'être dispensés d'affiliation puvneet à tuot monmet rvnieer sur luer décision et sloclietr luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la ceurorvtue du scloe cneovitnneol obligatoire.

Cette adhésion prned aorls effft le pemirer juor du mios cvuil sinvuat la demande. Elle srea irrévocable padnent une durée de 1 année cilive pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

(1) *Alircte étendu suos réserve du rsepect des dinospisiots de l'article L. 911-7 et des arecitts D. 911-2 et stnvuias du cdoe de la sécurité sloacie rivlaetes au vemneret santé.*
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Article 3.3 - Extension facultative de la couverture du socle conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les aatyns diort du salarié pvneut adhérer à la cuvurtroee oblrgatioie en vgieuur par une entxiseon ftaticalvue srctousie imdeiuedvnenlilt par cuahqe salarié auprès d'un ausruser et donnat leiu au veensmert d'une ctsitiaoon spécifique dnas les

cntioionds prévues à l'article 9.

Par aynats diort du salarié, il est endtenu :

Son cnonoijt ;

Par conjoint, il est ednnetu :

? son époux ou épouse, ni séparé(e) de crpos judiciairement, ni divorcé(e).

Ou, à défaut,

? la pesonne liée aevc lui par un ptace cvuil de solidarité (Pacs) en vugeuir dnas les ctioiinds fixées par les airtcles 515-1 et savtnius du cdoe civil.

Ou à défaut,

? la prnoese vinvat en culope aevc lui au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que le salarié et son cunoiicbn senoit lerbis de tuot egennegamt (mariage ou Pacs).

Ses entanfs à crahge ;

Sont réputés à chagre du salarié, les etanfns légitimes, runenocs ou adoptés, asnii que cuex de son conjoint, à coitnoindn que le salarié ou son connoijt ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci pitcpriae etffievenmctet à luer erentnein par le srvice d'une pienosn ainrmlateie ou siot siomus à l'obligation du vnreemest d'une pniosen alimentaire.

Les etnfns asini définis dinvoet rmieplr les cintdnoios ctuleauvmis siantevus :

? être âgés de monis de 21 ans ;

? bénéficier d'un régime de sécurité solaice (du fiat de son affiliation, de celle de son cninoijt ou d'une afotailifln personnelle).

La litime d'âge susvisée est portée à 26 ans puor ses entanfs qui remnelipsst l'une des cntdnoios siunvtaes :

? s'ils purenusvoit lueis études et ne despsoit pas de rrsescoeus prepors pravenot d'une activité salariée, suaf elompis ocnslnioiaecs ou srsnnaoiiies draunt les études ou eopimls rémunérés meenlsmeeunlt mnios de 65 % du Simc ;
? s'ils snueivt une fomtiraon en arnatclee ou se trvouent suos conart d'apprentissage ;

? s'ils snot ircitsns à Pôle eplomi cmroe pmrio dumdraeens d'emploi et aaynt terminé lueis études duiEPS moins de 6 mios (les ennfats aaynt svuui une fitoorman en anlancrtee et cnainsoant une période de chômage à l'issue de luer frmation snot considérés comme primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils eetucnfeft un satge préalablement à l'exercice d'un peeirmr elpomi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée puor ses efnatns qui bénéficient d'une aoltcalion prévue par la législation soailce en fauevr des handicapés ou qui snot teartiluis de la catre d'invalidité ou de la carte ? mobilité ilisncuon ?, prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action slicoae et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été runenoce aanvt luer 21e anniversaire.

Article 4 - Prestations obligatoires minimales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pniaesotrts de la cvrruteuoee du scole oribagtolie (couverture bsaee 1) dvaent bénéficier a minima, atce par acte, à cquahe salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas les gilerls annexées au présent accord.

Il est rappelé que, à trtie puls favorable, les esieerptnrs ceteruvos par le présent accrod punevet fraie le cohix d'appliquer, cmome curtruoee coeictvlle et obligatoire, les crvutoreues bsaee 2 ou bsaee 3 visées dnas les gerllis annexées au présent accord.

Titre III Couvertures optionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les eetiepnrsrs ciepmrsos dnas le cahmp du présent accrod pnveuet proposer, sloen les modalités prévues par l'article 7, à

tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 des ceevturous ooneilptnls définies à l'article 5.

Ces cevouterrs oelitnnoleps puevnet être proposées avec des tarifs maixma égaux à ceux mentionnés à l'article 9.

Article 5 - Prestations optionnelles En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les cvruotueres onepoelinlts se déclinent autour des neauivx bsae 2 et bsae 3 qui peuiornart être souscrites, à titre facultative, en optin au régime ceiotcllf et oliogrbaite en vieugur dnas l'entreprise.

Les poiarstntes des neauivx ootinlepnbs bsae 2 et bsae 3 snot mentionnées dnas les gltries annexées au présent accord.

Les cmonsoibanis possibles, au titre des ceoertvruus oplleotnnes susvisées, snot dnoc les stnvieus :
? bsae 1 oaiitbglroe + otpoin puor atrdtiene bsae 2 ;
? bsae 1 obitligorae + ootipn puor antritede bsae 3 ;
? bsae 2 oltigbroaie + opiotn puor aedrttine bsae 3.

Les anats diort snuoiaahtt bénéficiers de ces cuuorterevs optitloeeens dorevnt rtceseper les peipncris de symétrie et d'automatisme.

Ces diniooipstss s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en place de croattns surcomplémentaires puls favborelas et, le cas échéant, limités à des catégories teells que ceells visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Changement d'option En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le salarié puet dmadneer à cehangr d'option dnas les coiontdnis ci-après définies :

? adhésion à une crutvruoeo oonetplilne puor obeintr un neavui de penoratsits puls élevé :
Le chaenmgent pnerd eefft au 1er jenivar siavunt la réception de la dendmae écrite, suos réserve que celle-ci pninaerve à l'organisme aeuussrr chosii au puls trad le 30 nrbmvoee de l'exercice en cours.
En cas de cmaneghnet de stiuaiton de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le cmngehanet penrd eefft au pemreir juor du mios snauivt la réception de la dmednae écrite, suos réserve que celle-ci pnrinaeve à l'organisme arssuuer chshii au puls trad le 15 du mios en cuors ;

? mcaitodfiion du niveau de cururovete puor dnimeuir le nieavui des piasonrtets :
Le chngameent est pislobse suos réserve d'une durée mlnmaie de ctoioaitsn de 2 ans dnas l'option d'origine.
Il prned eefft au 1er jnievar suavivt la réception de la demadnae écrite, suos réserve que celle-ci prveinnae à l'organisme auerssur chohsi au puls trad le 30 nvmerobe de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le jfsiuite par écrit :
? en cas de chemgenant de satitiuon de flimale : le cnhmgneeat penrd eefft le pmieerr juor du mios cvvil suavivt la réception de la dnedmae écrite, suos réserve que celle-ci prnvieane à l'organisme aeruussr chiohi au puls trad le 15 du mios en cruos ;
? en cas de duiimnoitn de puls de 20 % des rvnuées ipmesolabs du foyer au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le ceeanhmgnt prend eefft au 1er jivaenr snviuat la réception de la dmednae écrite, suos réserve que celle-ci pnvinreae à l'organisme assureur chiosi au puls trad le 30 nvrmbobe de l'exercice en cours.

Titre IV Dispositions communes à la couverture du socle obligatoire et aux couvertures optionnelles

Article 7 - Adhésion à un organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de sfiatsirae à lerus onoitligbs découlant des triets II et III du présent accord, les erttinsseps visées à l'article 2 scovirneust à un cnarott d'assurance sisanafastit aux dsoinpotsiis du présent aoccrd et ntoanmmt le présent ttrie et le ttire V.

Le présent arcocd entraîne l'affiliation des salariés tles que visés aux ailtcers 3.1 et 3.2, suos réserve, le cas échéant, des cas de dpinssee d'adhésion au crnoatt cleltciof sociust par luer employeur.

Conformément aux dnooiisipts légales, l'employeur rrttmeea crtone décharge à cuaehe salarié bénéficiaire une nicote d'information détaillée, rédigée par l'organisme asuesrur choisi, décrivant nmtoeanmt les geraians du régime et leurs modalités d'application.

Cette ncitoe prévoira un dumoeent complémentaire pteantmret aux salariés qui en seonrt disrnttaeeais d'apprécier les conséquences de luer coihx en cas de dspnsiee d'adhésion, nomnaetmt dnas le cas prévu par l'article R. 242-1-6,2°, b, du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés sornet informés préalablement et individuellement, sleon la même méthode, de toute mtoafiicodin de leurs dtiors et obligations.

Article 8 - Contrat responsable En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cuteuvrroe du socle oobtriglaie et les cuutveroers oelntnlpeos (option 1 et oipton 2) ansii que le carontt d'assurance visé à l'article 7 snot mis en ?uvre conformément aux dostopiniiss de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloaice et de l'article 83,1°, quater, du cdoe général des impôts.

Le cnarott d'assurance ccltlieove surosctit est un ctnorat « rolasnebse » conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cvoennu que ce cotarnt srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la drticnoe asaintdmtrviie aifn de rseetr coonfrme au caractère responsable.

Il est rappelé que l'assureur cihsoi a un rôle de cieonsl puor l'entreprise couverte. Tuot assrueur cioshi velilera à inmrfoer l'entreprise ou son représentant de tuot pjroet dnot il aiaurt cocnansansie spectuilibse de retremte en cuase le caractère rnsalobpese du présent régime.

Les oiosiraagnnts setrnigaias coennnivent de se réunir snas délai dès lros qu'elles anruot été informées d'une psisolbe modfaoiicitn en ce snes puor eenigvsar les miintdocfiaoos à apotrper au présent régime.

Article 9 - Cotisations et répartition En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 9.1 - Cotisations En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les catosiotnis au présent régime snot exprimées en porecgutane du sraaile burt fxie de bsae (hors primes, hros mrjtoanios puor heurs supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mtontnas exprimés en euros.

Il est entdneu que cttee cotsttioan penrd natoenmmt en cmopte la mlutsiuatoain de la portabilité légale de la ctervuroue msie en palce par le présent accord.

Il est rappelé que les cstootnais snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance madilae et de la réglementation soialce et flacsie en vigueur.

Les onstairagnois siaianertgs ceevinonnt de se réunir puor les reiovr en cas de cgheenmant de ces textes.

Article 9.1.1 - Cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire

Les paanteeris siacuox matnneiit la srtrtucue des caiosniotts du régime, exprimées puor rpeal en prntguoae du slaraie burt fxie de bsae (hors primes, hros maanoroitjs puor hueers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des motnats exprimés en euros.

Les caoisnittos au ttrie du solce cneotnnoivel oalbitrige snot fixées cmome siut puor les etersprenis et salariés ravnelet du régime général de la sécurité soliaice :

Taux de catinisoots du régime cillteocf obligatoire. Régime général	Cotisations (en ptrcaegnuoe du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les pnaetirraes scauiox fnixet expressément une grlile de csotitianos spécifiques au trite du scole cnovennoetlnl orobligatie puor les epnresirets et salariés rvelaent du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmme siut :

Taux de csotnatois du régime ccleoiltf obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pnrutcgooe du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

a) Cotosintais au tirte des crtureoevus facultatives

Les cnsitiotoas au tirte des creoeuvrtus fatvluacties snot fixées cmome siut :

Taux de cittoosnas des adhésions flctaieautvs (en pragoctenue du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à paritr du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %
Alsace-Moselle		
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Il est rappelé que l'ayant droit qui adhère à trite ftucaatlif (le coojnint et le/ les eafnt [s]) diot bénéficier du même niaevu de gratnaies que le salarié aqeul il est rattaché.

b) Ctstiiioanos au ttrie des cturveuvs optionnelles

Les cstinoitoas au titre des corvteuvs oenetponills snot fixées cmome siut :

Taux de cttoosiians des gntearais olnopnieets (en petngraocue du PMSS)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à piatrr du 3e)
Régime général			
Régime oonpnteil en complément de la Bsae 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime oetipnnol en complément de la Bsae 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %
Alsace-Moselle			
Régime oeopitnnl en complément de la Bsae 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime onpneiotl en complément de la Bsae 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Article 9.2 - Répartition employeur/salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cvruoeture du scole ogobitrliae est financée par l'employeur à hauteur de 50 % mnmiium de la cotsaitin due puor le salarié queul que siot le régime eeiftcfc d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En aialppticion du picnrpe de faveur, cahuqe erpisnetre retse lbire de déterminer une prise en chagre portlnaae puls élevée dnas le rcesept des ditsispoinos du cdoe de la sécurité soailce et nmmaoett de ses acertlis L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, cquahe enitsrpere rsete lbire de fixer, à tirte puls favorable, un solce covenvenntoil oriilatogbe présentant un naevu de gateainrs puls élevé en choisissant, par exemple, de rdnree oliobitrgae l'adhésion à la ceuvrtoure « Bsae 2 » ou « Bsae 3 » visées dnas le présent accord.

Dans ce cas, le fnenenmciat de l'employeur rsteé fixé à huetaur de 50 % miiunmm de la cotisation.

Les ctnitsioaos supplémentaires finançant les crruotvees

filattaecvus (extension puor l'ayant diort du scole conventionnel, opotins iidieulnelvds puor le salarié et/ ou atnays droit) snot à la crhgae evsxlicue du salarié, suaf diipsiotsnos puls favorables.

ans ce cas, l'employeur reste smiuos à son oaitogibln de participation, prévue au tirte du slcoe cnetveionnol obligatoire, à htuaeur de 50 % de la coioaistn due puor le salarié au ttrie de ce régime

Article 10 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la covvrtuere du scole orbalgotiie et, le cas échéant, à l'une des cturveuvs oteiepnoilns est mueanntie en cas de ssepuinson de son conratt de travail, quelle qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, peandnt ctete période, d'un mnetiaian de salaire, ttaol ou partiel, d'indemnité journalières complémentaires, de reetns d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sacolie pttreemant d'assurer le fneiaenmct de la couverture.

Ce meitnain dnas les cditnoinos visées ci-dessus est également alablpacie aux atayns driot du salarié bénéficiaire, dnas le carde d'une eotnsxin facultative, de la ctrvuoreue du socle ogirlboaitte et, le cas échéant, d'une des cutervroeus optionnelles.

Dans une tllee hypothèse, l'entreprise vsere une ctooirnbuith calculée seoln les règles ablcipales à l'ensemble du penosrenl pnedant ttoue la période indemnisée de ssnoipusen du cotrnat de travail.

Parallèlement, le salarié diot oalibemniegtrt ciotunenr à aicqttuer sa prrpoe prat de cotisation, calculée sloen les mêmes modalités que cleels apalbecpils aux arutes salariés, et, le cas échéant, la ou les cttitnssooais afférentes au paienemt des eextiosns facultatives.

Le bénéfice des gntreaais est en rnaechve spdesunu puor le salarié pdnenat la période de sonspsieun de son crnotat de traiavl ne dnnanot pas leiu à rémunération ou à idsintmeainon dnas les codotniins mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de stuoein familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié proura dmdneaer le bénéfice des genriatas mnynoaet le pmieneat de l'intégralité de la cttsioiaon par ses soins.

Article 11 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 11.1 - Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés gatranis cnleleitvmeoct au ttire de la cuoverrtue du solce obitigrlaoe bénéficiant du maitnien à trite gratuit, c'est-à-dire snas crntpieaorte de cotisation, de la cerutvorue en cas de caiostesn du catront de travail, non consécutive à une fuate lourde, oavurnt diort à psire en cgahre par le régime d'assurance chômage, dnas les cntndiioos fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, noetamnmt :

? le mtaeinin de la cuortureve est aacbplplie à cotmper de la dtae de cssoieatn du ctraot de taraivl et peandnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du derenir catornt ou, le cas échéant, des derirnes canrotts de tiavral lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est par principe, puor les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant aodirrne au nbrmoe supérieur, snas puvooir excéder 12 mios ;

? le bénéfice du mteinain de la cutorvuree est subordonné à la ctiodnoin que les drtois à reosuetmrnms complémentaires aniet été ouvrtes chez le drneer eplmyeur ;

? les gtreianas mnneeiauts au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vuuiegr au ttire du présent aorccd ;

? l'ancien salarié jfisuite auprs de son oiarnsgme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mtneain des garanties, des cninotdios prévues au présent alircte ;

? l'employeur sligane le mitienan de ces geaairnts dnas le cfiicrtaet de traiaal et ifomrne l'organisme aruseur de la ctseisoan du catornt de tvaial mentionnée au 1er alinéa.

Le présent aitclre est alcabpilpe dnas les mêmes cnoiintdos :

? aux anytas driot du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le cadre d'une exeontisn facultative, de la ctervroue du scloe otrlboiigae à la dtae de la cesaositn du contart de triaval ;

? aux anytas droit du salarié qui bénéficient efnfvtiemeect de l'une des ceurortevus oolnlpneites à la dtae de coetsisan du cartnot de travail.

Il est expressément cennovu que le bénéfice etfiefcf de rmtnesberomues pirs en cagrhe par l'assureur, grtemutneiat au trtie du mnitiaen triarepmoe assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fios les ctinidonos de jiufasifcttis dûment remplies.

Article 11.2 - Maintien à l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme auesrusr csiohi proopse en priorité une cuoretvrue faris de santé identique, snas codintoin de période probatoire, ni d'examens ou qnronuiseetias médicaux, au prfoit des ancenis salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une poneisn de rareitte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneue de remplacement) et au profit des ponreness gitnraees du chef de l'assuré décédé.

Les gratiaens mtunaeneis snot ceells dnnt bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayatns dorit (en aplcaiotpin des pcrienpis de symétrie et d'automaticité) au meomnt de la coasetisn de son coanrtt de taravil ou à la csateoisn du metinian des gitaernas visé à l'article 11.1 du présent accord.

La dnmdae de metiainn à l'identique diot être adressée dienceetrmnt par l'ancien salarié à l'organisme areususr concerné dnas un délai de 6 mios sanvuif la ruutrppe de son ctorant de tivaarl ou de la csotsaien du mitenain des grnaaiets visé à l'article 11.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les anyats droit puveet bénéficier de cette crtevrroue à l'identique puor une durée maamilxe de 1 an, suos réserve d'en farie la dnmdae dnas les 6 mios sanivut le décès et snas careoprtitne de cotisation.

Les résultats techqneius afférents à ces mieiantns à l'identique soernt présentés à la cmooiimssn pitriaare visée dnas le trite VII du présent accord.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne siuahtoe pas bénéficier d'un mtienian à l'identique, des flrmuoos dteis « d'accueil » sraandtd lui soernt proposées par l'organisme ausersur concerné.

Ce dernier svirua les ponaopiutls concernées dnas le ou les régimes d'accueil et en imrnforea la csmmoosiin paritaire.

Titre V Assureur gestionnaire recommandé

Article 12 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

12.1 Osigermans aeusurrss recommandés

En apacipoiltn des dipistsnoois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les prnraeeaits souiacx ont décidé de radmenemcor toirs (3) oainmrgess aruesursr puor civrouer le régime faris de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en cunrrecoce aaynt respecté les ctoidnons de transparence, d'impartialité et d'égalité de teeatrmint ernte les catdandis que cttee radnaoieomtcomn est intervenue.

Par conséquent en aiaotlpcipn du présent aorccd et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres netnomamt vis-à-vis du picinpre de mutualisation, les omnagrises arussuers recommandés à cptomor du 1er jeavnir 2024 snot :

? ACI IPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Mlfaoakf Hniuams Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Piaris ;
? Haorinme Mtluluee : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

12.2 Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des omgansiers recommandés en pcinirpe puor toute la durée de la culase de recommandation.

Les pertieaarns sociaux, cmptoe tneu des échanges irevntnues au cruos de l'appel d'offres anyat aobuti à la roamtocdimaeann des osnrmaegis aussrreus susvisés, ont cvnoenu de cfoienr l'apérition du régime à : APCIIL Prévoyance.

Les osamrgines susvisés snot recommandés puor ausersr les gearntais instaurées par le présent régime de frias de santé puor une durée de cniq ans, snot du 1er janveir 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée mlmaiaxe de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor oebjt de pmretrtee une csinldiaooton des roatnelis ernte la brachne et les onsiargems recommandés et une ositioipatmn dnas le temps des éftefs de la mtlioaiuatun du régime de prévoyance.

Six mios au monis avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la riamaeocomtndn srneot réexaminées par les pienarraets sociaux, conformément aux diopsisoitns du cdoe de la sécurité sociale.

Titre VI Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de srtiaisfae aux disptooiins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent arccod prévoit des gniretas ceclvoielts présentant un degré élevé de solidarité.

Les eiesetrnrps visées à l'article 2 droenvt retcpser les grnataeis ceclltievos présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Tous les salariés ceurotvs au tirte du présent arccod bénéficient de l'ensemble de ces merseus dnas les cnoinitods visées ci-après.

Article 14 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 14.1 - Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est cvonenu que 2 % des citnsaootis acquittées snot affectés au fneinmancet des gretnaais ceicetllvos présentant un degré élevé de solidarité.

Article 14.2 - Actions prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Compte tneu des spécificités particulières de la bcharne des perstriateas de services, les stieaagirns ont cvnoneu que les gaaietnrs clevlcioets présentant un degré élevé de solidarité sonret penteimoairirt affectées à la msie en ?uvre de potantsreis à caractère non dmenictreet ciniuorbttf et sornet précisées par vioe d'accord ctolilcef de branche.

Il est également cnoevnu que la msie en ?uvre des mécanismes de solidarité au trtie du présent ananvet pruroa viser la pirse en charge, tlaote ou partielle, de la ciotsoiatn de tuot ou prtaie des salariés ou aritpenps pvouant bénéficier des dnpseeiss d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Sont anisi concernés les salariés et aptrpenis bénéficiaires d'un cnotart à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios punaovt bénéficier d'une dnsipese d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une coruveture ilivniedudle scostuire par ailleurs.

En outre, une atttnieon particulière srea portée, au trtie de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses aiduvetis puor des salariés en stuiation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé filsemraora une iafnrmtioon complète, chuae année, de la cssiioomn priiaate visée au trite VII du présent accord, sur la msie en ?uvre de ces aontics priiriorteas de la bhacrne en matière de solidarité.

Article 15 - Titre VII Commission paritaire nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au trtie du sviui de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une ciimososmn prrtaiiae nnotaalie de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de cuanche des otrsignaaions slcideayns de salariés et sigiraatens du présent arccod et d'un nombre égal de représentants des oioasngtirns d'employeurs.

Son rôle est de srvue l'application et l'évolution du présent arccod et du régime ceonntneovil de fairs de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira neomnamtt de :

? poteilr paritairement, à l'aide des aesrrsus recommandés, le régime en aasrsnut la pérennité et l'évolution régulière du dtiipoissf grâce à sa maîtrise technique, la prise en copmte dnas le tpmes des spécificités de la branche, l'optimisation du rsete à cgahre des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce sivui s'effectuera sloen un picipnre de pogliate à l'équilibre de cuahcn des périmètres du risque.

Les conodniits de svuii thueqince du régime snot précisées par vioe de potcrloue ;

? friae évoluer à la hasuse ou à la bsaise les graetains et/ ou les tarifs, en finocton de l'équilibre fieinacnr du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou ecnore d'évolutions légales ou réglementaires ntmoanemt ;

? mrttee en place, à l'aide des asruersus recommandés, tuot ditsopiisf de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue nmotmeat d'éviter totue satiuoitr de surconsommation.

Son fcnooinntmeet est régi conformément aux dnositpsiois cneontoneinlevs applicables.

Elle proura se dteor d'un règlement intérieur.

Il est covnneu que ctete coissommin se réunira, dnas la mersue du possible, sur un rymhte équivalent à celui de la csmimooisn pararitie naalinote de prévoyance, snot à roisan d'une réunion tuos les 2 mois, au minos duex fios par an.

Les réunions de ces duex cnsnimsoios seront, aatnut que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation puet se fraie aestissr par un cilenoselr technique.

Titre VIII Date d'effet, durée, révision, dénonciation, dépôt

Article 16 - Date d'effet, durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des dosiiniotps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicloae et des temres de l'article 12 susvisé, le présent arccod est conclue puor une durée indéterminée.

Il penrd eefft à cpteomr du 1er jnviaer 2016.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, d'autant qu'il est notamment précisé que les parties la concluent auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord est annexé au présent accord et intervient dans les mêmes conditions.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents réunis par le code de la sécurité sociale, compte tenu de la clause de désignation visée à l'article 12 du présent accord.

(1) *Acilire étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tles qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).*
(Arrêté du 24 décembre 2015 - art. 1)

Article 17 - Révision et dénonciation de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les négociations de révision doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

Le présent accord est annexé au présent accord et intervient dans les mêmes conditions.

Annexes

Article - Annexe IV - Protocole technique et financier

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Protocole technique et financier

1. Objet

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultat techniques annexés à la communication préalable annuelle de la commission collective nationale de la branche des professionnels de santé de l'économie de la santé.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultat.

Ces comptes sont présentés par :
? écritures comptables ;
? écritures de surveillance.

Sont également présentés les éléments justificatifs qui sont rattachés à la balance avec les comptes.

Une commission est mise en place dans le régime, Molfakaf Médéric Prévoyance est nommé gestionnaire apériteur pour l'ensemble des salariés jusqu'au 31 décembre

2021.

La responsabilité des comptes de résultat sera assurée par l'apériteur.

Il n'y a pas de solidarité entre les gestionnaires assurés recommandés : la responsabilité de chacun d'eux étant limitée à la quote-part de risque qui lui incombe, en cas de défaillance de l'un, l'autre ne saurait être appelé pour combler ce manquement.

Afin de permettre à l'apériteur d'élaborer les comptes, les statistiques et les tableaux de bord destinés à la commission de suivi de la branche, les gestionnaires assurés s'engagent à adresser à l'apériteur, par l'intermédiaire du système sécurisé dédié à cet effet, l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation des retraitements mentionnés aux articles 7 et 8.

Le fait que les salariés anisi que la spécificité des professionnels et la fréquence des mises à disposition soient arrêtés entre les assureurs, en concertation avec le conseil de la branche.

Chaque année, les comptes de résultat consolidés sont validés par l'actuaire externe mandaté et rémunéré par la balance sur la base des comptes de résultat de chaque gestionnaire assuré et des données de retraitements fournis par les gestionnaires.

2. Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation est l'ensemble des entreprises anisi aux coordonnées professionnelles et personnelles prévues dans l'accord de branche dans le cadre de la recommandation.

3. Composants des comptes de santé

Pour chaque année N, le compte sera constitué sur les données arrêtées au 28 février N + 1. La méthode d'établissement de ce compte est décrite dans ce chapitre.

Les gestionnaires recommandés s'engagent à transmettre à l'apériteur les comptes de résultat du périmètre des salariés au plus tard le 20 avril N + 1 pour la consolidation des comptes.

Les comptes consolidés par l'apériteur sont transmis au conseil le 31 mai N + 1, puis à la branche le 15 juin N + 1.

3.1. Établissement des comptes de résultat santé et calcul du solde

L'ensemble des données de retraitements est précisé au paragraphe 3.2.3.2.

Quatre composants de résultat sont établis :
? périmètre 1 : base 1, base 2 et base 3 obligations salariales (au choix de l'entreprise) ;
? périmètre 2 : base 2 et base 3 obligations salariales (au choix du salarié) ;
? périmètre 3 : base 1, base 2 et base 3 obligations salariales (au choix du salarié) ;
? périmètre global : somme des périmètres 1, 2 et 3 ;
? périmètre 4 : compte de l'ensemble du périmètre loi Evin.

Ces comptes s'établissent comme suit :

Au crédit :
? les cotisations émises (cotisations encaissées au titre de l'exercice N + régularisations + cotisations à recevoir au titre de l'exercice N ? 1), en détaillant le montant des cotisations financées par le fonds de solidarité ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 au titre des salariés à payer.

Au débit :
? les prestations payées au cours de l'exercice N excluant la portabilité ;
? les prestations payées au titre de la portabilité au cours de l'exercice N ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N au titre des salariés à payer ;

? les chatnremges du croantt ;
? les hairoroens du ciebnat de cosneil (répartition au protraa des coinatiosts hros taexs ertne les assureurs) ;
? la cornittoiuubn au fioaftr médecin trnatiat ;
? la pirme de ruisqe (telle que déterminée au paararphge 3.2.3.2) ;
? la doittoan au fndos de solidarité (telle que déterminée au pgrahprae 3.2.3.3).

Le sdole du ctmope de résultat Santé est la différence etnre l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit de ce compte.

3.2. Aofaiectftn du sldoe santé du périmètre gaobl actfis définition et foencoemniint des réserves

Le périmètre goball atfcis bénéficiera d'un ctompe de paiiritapcton aux résultats, alimenté cmoe siut :

3.2.1. Aeaticoffn du sldoe santé du périmètre gbalol actifs

Si le sodle santé du périmètre goalbl acifts est créditeur :
? 90 % snot affectés à la réserve générale santé ;
? 10 % snot conservés par les coassureurs.

Si le sdloe Santé du périmètre gaobl afcifs est débiteur :
? 100 % de son mnaotnt est apuré par les intérêts ficenians générés par la réserve générale santé, pius par la réserve générale santé, etxtsiane au 31 décembre de l'exercice précédent dnas la ltiime de son moannt ;
? le raieulqt non apuré est reporté sur le sodle santé du périmètre glaobl aitcfs de l'exercice suivant.

3.2.2. Réserve générale santé

Compte tneu des pceirpins d'affectation décrits précédemment, la réserve générale santé s'établit cmome siut :

Somme des éléments snviutas :
? le mnanott de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 (y cimoprs le mntoant constitué antérieurement au 1er javienr 2019) ;
? les intérêts fcierinnas(1)(diminués du ptorage de l'impôt sur les sociétés et de l'éventuel apeurmnet du sodle santé du périmètre galobl atfcifs débiteur) sur le sodle créditeur de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 ;
? les daototnis encaissées au curos de l'exercice N.

Sous déduction :
? des prélèvements de l'exercice N au tirtre de l'apurement du sldoe santé du périmètre goalbl acifts débiteur.

3.2.3. Détermination des éléments techniques

3.2.3.1. Piipcrne thqeciune et modalités de ccalul des provisions

Provisions puor sntresiiis à pyear (PSAP)

Elles cserndnpreoot aux prosattiens puor des steirinnss dnott l'assureur a cnascnsoiae à la dtae d'arrêté des comptes, dnott le peiemnat à l'assuré a été effectué ou rtsee à eetcfefur après le 31 décembre (ainsi que les PSI tleels que définies au ppragahare précédent).

PSAP Réelles :

Ce snot les peanostrits payées en N + 1 puor une périodicité antérieure à N + 1 (N étant l'année de résultats).

PSAP Estimées :

Elles ceorsprndoet à la cgahre des ssietnris seuuvnrs à la dtae d'arrêté des comptes, mias dnott l'assureur n'a pas eorcne connaissance, piperamlnnct en rasoïn de luer déclaration tardive.

La proiiosvn puor snitrisés incuonns est intégrée dnas la poivorisn puor sisnrites à pyaer puor le rsuqe santé.

La méthode caih n ldaedr est utilisée puor le cclaul des PASP et srea basée sur les houisteiqrs des pfilereoltus des csroeaurs

pnenadt la pshae de montée en chrage du régime, pius sur l'historique de la branche.

3.2.3.2. Chgrenemtas appliqués au cnarott et assiettes

Chargements du ctranot :

Ces ctmhaegrens s'élèvent à 11 %. Ils s'appliquent sur les ctiootansis ctletuoacnrles hros taxes.

Prime de ruisqe :

Cette prmie s'élève à 1 %. Elle s'applique uueienqmnt sur les ctoniaotiss contleutrlaecs hros taexs du périmètre galbol actifs.

Honoraires du cabeint cineosl :

Les hraoerinos du cnieabt ciosenl dnott le moatnt est fixé par les pertaaierns scaiuox après iaftnotorimn des asreurs (sur justificatifs).

3.2.3.3. Maontnt de la dottoian au fndos de solidarité et assiette

La dtoaiotn au fndos de solidarité est égale à 2 % des csototians hros texas acquittées au curos de l'exercice N au tirtre du périmètre 1 (base 1, bsae 2 et bsae 3 ortleabgiois salarié, au chiox de l'entreprise).

3.2.4. Intérêts financiers

Les intérêts fnieranics créditeurs snot calculés sur la bsae de 90 % du tuax d'intérêt décrit ci-dessous.

Les intérêts fraeinicns débiteurs snot calculés sur la bsae de 100 % de ce tuax d'intérêt.

Le tuax d'intérêt est la mynoene pondérée par les quotes-parts assurées des tuax de reneemdtns rfceepsits de l'exercice des acifts généraux des coassureurs.

4. Fonds de solidarité

Un fnods de solidarité est constitué aifn d'assurer le fcnemenat des petnioratss présentant un degré élevé de solidarité teels que prévues à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce cpmote s'établit comme siut :

Au crédit :
? la dtootain au fnods de solidarité, (telle que déterminée au parahragpe 3.2.3.3) ;
? le sldoe créditeur de l'exercice N ? 1 ;
? les intérêts ficeninnas(2) sur le slode créditeur du fndos de solidarité au 31 décembre N ? 1.

Au débit :
? les pinteatrrs payées présentant un degré élevé de solidarité, telles que prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, sleon les aexs définis par la cmoossiimn piirtraae de sruveclnalie de la barnhce ;
? le rpeort de prtee de l'exercice N ? 1, majoré des intérêts fceniarnis débiteurs.

Un état de la souattiin du fnods de solidarité de la bnrciae au 31 décembre de l'exercice est foruni au sien du rprpoat techniue et financier.

En cas de slode débiteur, la coosmimsin ptiarraie de silrlvnauce de la bharcne et les ogeansirms aserruuss co-recommandés détermineront les modalités d'apurement de ce débit puor l'exercice suivant.

Les oteoirtanins des antcois de prévention, les règles de fmonnctoeennit asini que les modalités d'attribution des psratioetns présentant un degré élevé de solidarité snot déterminées par le comitè patriarie de snlrucliveae en aorccd aevc les ogearnmsis assureurs.

Il est rappelé que la banrche des patrriseaes de sreivces dopisse d'un accord, clconu le 19 avril 2016, rteailf au degré élevé de solidarité qui cconree son régime de prévoyance et

son régime de firas de santé.

5. Indivisibilité de la réserve générale

La réserve générale et le fndos de solidarité cntntueosit cuhcan un tuot ivsbnilidie vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité msie en place, par l'intermédiaire de l'accord ctoceillf ctutinitsotf du régime mutualisé, au sien du crtoant sur le périmètre de consolidation.

L'entreprise qui sruiscot au catront eatrnt dnas le périmètre goblal atfics de caillsontodon défini à l'article 3.1.1 puet bénéficier des anavtages de la solidarité existante, dnas les cntoonidis fixées contractuellement, snas avoir nécessairement participé à la cotouisnttin de la réserve générale et du fndos de solidarité.

En conséquence de ce qui précède, l'entreprise qnattuit le cnraott ne puet pas prétendre à la msie à dosisopitin d'une patrie de la réserve générale et du fndos de solidarité.

6. Résiliation du régime ou fin de recommandation

On etnned par rmanocieadtomn la rdmoaocanmtein définie à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

On alpelpé résiliation anticipée une résiliation de la rodiameatomcnn avant son tmree fixé dnas la procédure d'appel d'offres.

Une neullove remodimconatan est une riodamtceaomnn effectuée par la bncarhe solen les modalités de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saiolce (ou d'une nlluevoe fomre de matolsitauuin qui rcmaralepeit par décision législative ou réglementaire la rmodeiatcmnaon légale en vigueur), en continuité de la rmndcaoomtitan précédente arrivée à son temre ou résiliée de manière anticipée.

Au treme de la rcoaomniteamdn ou en cas de résiliation anticipée, le copmte de résultat cnintoue de pruoirde ses effets pnanedt l'exercice N svnuiat la dtae d'effet de la résiliation ou du temre de la recommandation.

Au puls trad à la fin du mios de jiun suavnt la clôtüre du dreneur exercice, les sdloes de la réserve générale, et du fndos de solidarité snot arrêtés et apurés des éventuels déficits.

En cas de slode créditeur de la réserve générale et de slode débiteur du fndos de solidarité, ce drnieer srea apuré en priorité par la réserve générale.

Chacun des sdloes de la réserve générale et du fonds de solidarité aisni oetbnu est arlos réparti enrte les crureuossas au porrtaa de luer quote-part de caioonsttis gérées (quote-part établie à paritr du cihrfte d'affaires ttaol mutualisé puor la réserve générale et le fonds de solidarité).

À défaut de nluvloeo raieoncaomtmdn dnas la branche, les sdloes de la réserve générale et du fonds de solidarité snot conservés par les osmneiagrs aursusres recommandés au ptorara de luer quote-part de risques.

En cas de nellvoue recommandation, le srot des réserves est alros décliné soeln les différents cas ci-dessous :

6.1. Srot des réserves au tmree de la recommandation

Au tmree de la période de la recommandation, puor cqhae onrmgsaie ausserur et cachun des sodels de la réserve générale et du fonds de solidarité, le mnotant censpnnoardrt srea transféré intégralement, ueqeiumnt en cas de noluvlee rdnammatcioeon d'organisme (s) par la bhcrane au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacolie (ou d'une novlluee forme de mtiuiaultason qui rclreemapiat par décision législative ou réglementaire la racaeimmodtton légale en vigueur) et umnenqeit au bénéfice de ce(s) dernier(s).

6.2. Srot des réserves en cas de résiliation avant le temre de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des pteneairas sociaux

6.2.1.1. En cas de mnnuqemeat aux diosnsiitps du protocole

En cas de résiliation du pootcrloe anavt le temre de la redntomicmaoan à l'initiative des pitaranrees sucaiox et motivée par un maennumeqt d'un ou pilsreuus ormgnsaies asusrues à l'une des diosniitps du présent polortoço :
? si l'organisme aseursur est rniecodut par les prartenieas sociaux, il transfère sa prat de sodle créditeur ou son rpeot de petre dnas le crdae de la continuité du régime ;
? si l'organisme aursuesr visé par le memaunqent n'est pas rodieunt par les penartreais sociaux, il ceornsv son rproet de prete ou transfère sa prat de sodle créditeur dnas le carde de la continuité du régime.

6.2.1.2. Hros cas de meueanqmnt aux dpiintsoosis du protocole

En cas de résiliation du prootcole aanvt le temre de la période de rmciaeondmotan à l'initiative des ptaneraiers siaucox et hros cas de mqmnnueaet de l'un des aresusrus à l'une des dnoissiptios du présent plrtooço :
? si l'organisme arsusuer est roencidut par les pearieartns sociaux, il transfère sa prat de slode créditeur ou son rperot de ptree dnas le crdae de la continuité du régime ;
? si l'organisme auesusr n'est pas riecunodt par les pnrtearais sociaux, il ceovsrne sa prat de solde créditeur ou transfère son ropert de perte dnas le cdrae de la continuité du régime.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou pusurelis oenrisgms assureurs

En cas de résiliation à l'initiative d'un ou psrielluus oamersgnis asursures avant le terme de la période de recommandation, l'organisme aeurssr cvesnroe son rreopt de perte ou transfère sa prat de solde créditeur dnas le cadre de la continuité du régime.

7. Ctmposés par survenance

Pour cuhqaé année, les cpeomts par screanuvne srenot arrêtés au puls trad au 28 février N + 1.

Ces cptemos snot établis de la façon svtuiane :
? périmètre 1 : copetms besas oailegtboris salarié (au choix de l'entreprise)
?? bsae 1 salarié ;
?? bsae 2 salarié ;
?? bsae 3 salarié ;
?? smmoe des bsae 1, bsae 2 et bsae 3 salarié ;

? périmètre 2 : cpmoets opoints fltcavueatis salarié (au choix du salarié) ;
?? bsae 2 salarié en complément (hors bsae 1 obligatoire) ;
?? bsae 3 salarié en complément (hors bsae 1 obrtliigoae ou bsae 2 obligatoire) ;
?? smmoe des beass 2 et bsae 3 salarié fiulaattcf en complément ;

? périmètre 3 : cpteoms baess et oointps flcuaviteats aanyt dirot (au choix du salarié) ;
?? bsae 1 aanyt dirot ;
?? bsae 2 aanyt dirot ;
?? bsae 3 aanyt dirot ;
?? smmoe des bsae 1, bsae 2 et bsae 3 aanyt dirot ;
?? bsae 2 aaynt dirot en complément (hors bsae 1 aanyt dirot) ;
?? bsae 3 aaynt dirot en complément (hors bsae 1 ou bsae 2 aanyt dirot) ;

? périmètre goalbl acttis : smome des périmètres 1, 2 et 3

? périmètre 4 : cpotme de l'ensemble des lios Évin.

Les copemts par srcunaneve et les ettmfiisas soernt établis sleon les modalités saetnuvis :

a) Les ctitisonoas hros txae bertus de chargements, puor chauqe ercixce de svanenruce ;

b) Les cnmahtgeres appliqués au ctaornt et les coiosnitats au trie du degré de solidarité (pour les surctuetrs de cstoitnoais concernées) ;

c) Les ciatooitsns hros taexs et ntetes de cneatgemrhs (différence etnre a et b) ;

d) Les piontarests versées par eicrcxee de snrecvnaue et ventilées par exriece clmbtapoe excanult la portabilité ;

e) Les pniaoostres versées au trtie de la portabilité par excciree de scurnanee ;

f) La somme des poatsnetirs versées par eicxcere de scarnvue ;

g) Les prionvsois afférentes au régime ;

h) La cbornoiuitn au ffiarot médecin taantirt ;

i) Ttaol cgrahe de stniisre : la somme des pseirttonas versées par ecrexice de survenance, des pinsorivos et du ffiarot médecin traintat (somme de f, g, et h) ;

j) Le solde par sevnucrae qui est la différence entre les cntoiasits hros txaes et netets de cghtraenms et le ttaol crhage de snrtisie (différence entre c et i) ;

k) Le rpaprot de ssiirnte à pmire qui est la dioviisn entre le total chrage de sirtsine et les citoaotniss hros teaxs et nettes de charegmntes (rapport de i et c).

8. Éléments statistiques

Pour chaque exercice, les osingeamrs asuusrers s'engagent à liervr à la même dtae que les comptes, les éléments staqistiueis suivants, puor les peartis oibetlaogirs et fivatuetlacs :

8.1. Éléments saeiusttqts sur les entreprises

Les éléments suantivs soernt présentés aulnmneleet :
? norme d'entreprises adhérentes puor l'exercice N et son évolution dipeus la msie en pclae du régime ;
? répartition par tlalie d'entreprises puor l'exercice N ;
? répartition par znoe géographique puor l'exercice N ;
? répartition par niveau de garantie.

8.2. Éléments stiteiqtasus sur les assurés

Les éléments snuitavs soernt présentés alnmneelnut :
? nmbroe de salariés affiliés puor l'exercice N et son évolution depuis la msie en pacle du régime ;
? nmbroe de salariés par niveau de gtraniae soristuce ;
? nomrbe d'ayants diort par tpye d'ayant dorit puor l'exercice N et son évolution depuis la msie en pacle du régime ;
? répartition par âge puor l'exercice N des salariés et des atanyis diort ;
? répartition par sxee et CSP puor l'exercice N des salariés.

8.3. Éléments sittuqaietss sur la consommation

Les éléments suvtains sonert présentés anmelelnnue :
? répartition de la coimnomsotan par fialelms d'actes ;
? répartition de la ctosoaimmnon par neviau de gintaare suocstie et par tyeps de bénéficiaires ;
? répartition des faris réels, reonmbeuesmrts complémentaires, nmorbe d'actes, restes à carhges et tuax de crtveouure par flmliaes d'actes.

Un ligne-à-ligne des peoiastnts et des efctfifes purora être tsmnairs au csnoeil sur dnmadee en même tpmes que les cmetpos aeunlms et prévisionnels.

9. Cmpoets prévisionnels

Les cmeotps par svnunreace prévisionnels snot établis selon les mêmes modalités que les copmets par snvarnece définis à l'article 7.

Les coemtps prévisionnels de l'année en cruos sornet arrêtés au 31 juillet.

Les ogsaienrms recommandés s'engagent à tmtnterrase à l'apéristeur les cmpotes prévisionnels du périmètre les cnacnnreot au puls trad le 10 smptrebe puor la coiaioltsdnon des comptes.

Les cptomos consolidés par l'apéristeur seront tiasrnms au csienol le 25 septembre, plus à la bahcrne la première saienme

d'octobre.

10. Dtae d'effet et de fin, révision, durée du pctoroole et résiliation

10.1. Dtae d'effet et de fin, révision et durée du protocole

Ce pltcrooee entre en vugieur au 1er jvainer 2019.

Il eirxpe au 31 décembre de chquae année et se rvueelnole par taitce rcitnocodeun au 1er jvaieir de l'année suniavt son expiration.

Les doissitonpis du présent pcrloooe snot vaalelbs en l'état acetul de la législation et de la réglementation. En cas d'évolution de ces dernières, les pitaers cnneivnnoet de se cteoerncr sur les itcpams paunovt afceeftr l'équilibre économique du régime aifn de le préserver.

En outre, les preitas vensit à préserver l'équilibre tcqhniuee du régime. En fncooitn des résultats enregistrés, eels procéderont au pitlgaoe du contrat, et purnroot mifioedr les sunoitpiatls du présent pooroctle puor atedirnte cet objectif.

En conséquence de ce qui précède, une révision du présent pcorolote à l'initiative de la pairte la puls dinieglte prroua être notifiée par vioe écrite à l'autre partie. Les mcdioifnaiots apportées pendorrnt eefft après aorccd des parties, matérialisé par un aevnant de révision.

10.2. Résiliation du protocole

La résiliation du présent prltoocoe ne met pas fin aux cttnaors d'assurance scitursos par les eeseirtnrps de la brhncae mias arua puor conséquence d'exclure les eenesirrpts du périmètre de mluatuisatoin de la bachnre défini à l'article 2.

10.2.1. Résiliation en cas de menqanemut d'une des parties

À défaut du resecept de l'une des culeass du présent protocole, le ou les oarnsimegs auersurs puoonrrt friae prat de luer décision commue de le résilier, suos réserve de la nftiaooticin par ltetre recommandée avec accusé de réception à caunhce des pairtes au présent protocole.

La résiliation srea ecfveitfe au puls tôt 3 mios après envoi de la lettre.

En l'absence de cnuessons de l'ensemble des osimangers assureurs, ce doit de résiliation est orveut à cuhcan des omeinasrgs assureurs. Le pcrtoole cnourteia de poduirre ses effets à l'égard des piraets sntiubsetsas qui y rorstneet tenues.

S'appliqueront alors les modalités définies à l'article 6 puor le ou les oismeganrs aseursrs ayant notifié luer résiliation.

10.2.2. Résiliation hros cas de manquement

Pour quelque motif que ce soit, les piaetarrens scoaux et l'ensemble des oemrignas arrsusues ont la possibilité de résilier le présent pcolore au puls trad le 30 seprmtbe de cuaqhe année, puor une résiliation efifvctee au 31 décembre de l'année.

La décision de résiliation srea notifiée à cucanhe des pearits au présent pocroote par ltrtee recommandée avec aivs de réception.

S'appliquent alors les modalités définies à l'article 6.

Dans l'hypothèse où l'un des omsaniregs aruouress dénoncerait inedlludnveiiimet son acoetcptian de la rtonioamecmadn le concernant, dnas les mêmes cnoidntis de forme et de délais susvisés, il bénéficiera de la résiliation de plien driot du présent protocole.

Les onamgiers auouresss subsistants, ansii que les pierranaets suaciox s'engagent à corunlce un nveuoau ploocrote tnequice et fiicenannr pannret eefft le 1er jnivaer de l'année sanviut la résiliation de(s) l'organisme(s) assureur(s) partant(s).

(1) (2) *Duepis le 1er jevniar 2012, les mueetluls et uninos régies*

par le code de la mutualité et les institutions de prévoyance régies par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale sont assujetties à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'aux cotisations à cet impôt. Ce montant s'élève à 34,43 % au titre de l'année 2017, et est susceptible d'évoluer en fonction de l'évolution de la réglementation fiscale.

Article - Annexes I, II et III - Tableaux de garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexes

Annexe I

Tableau des garanties du minimum contributif obligatoire bsae 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.

Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Avant la conclusion du présent accord, la convention collective nationale étendue des praticiens de services de conseil en conseil d'administration reflète à la formation professionnelle continue.

Par lettre motivée du 19 novembre 2013, le collège paritaire a dénoncé l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes, en conséquence également en cas de l'OPCA alors désigné par elle.

Suite à cette dénonciation, la branche s'est d'abord réunie pour désigner un nouvel OPCA.

Après un appel d'offres mené sur la base d'un cahier des charges paritaire, un accord de désignation a été conclu le 8 juillet 2014, pour une durée déterminée de 2 ans.

Dans le cadre de cette désignation, la branche a engagé une négociation d'un accord collectif de travail à l'ensemble des dispositions conventionnelles dénoncées.

Après avoir été régulièrement informée par l'OPCA et son secrétariat technique de la réforme de la formation professionnelle initiée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la branche a convenu d'adhérer à un nouvel accord de travail réglant tous les aspects relatifs à la formation professionnelle continue des salariés en matière de formation professionnelle continue.

journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Conventions collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Annexe II

Tableau des garanties bsae 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Conventions collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Annexe III

Tableau des garanties bsae 3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Conventions collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de lues ce sont les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, données informatiques commerciales, beauté et traitement de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en particulier les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou cratée de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les centres d'affaires et entreprises de télécommunications qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé par équipe de professionnels de la relation commerciale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de télécommunications sont destinés à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique nécessaire à l'exercice de son activité principale ;

3. Les entreprises de roulement de créances et/ou de redevances cirmocaux ou économiques ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

5. Toute entreprise autonome à but lucratif ou non laquelle généralement appelée par les congrès ou comité de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement des caractéristiques en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent ;

6. En outre également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les sites d'accueil à caractère événementiel : sites d'accueil oléocensibles dans le cadre de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composants de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, maillots, documentation, vestiaire, service voiturier, achèvement de groupes inscrits accueillis en gare ou aéroports et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en général ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par un message par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques notamment la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les recherches humaines de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevé, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés ;

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels et techniques mis en œuvre afin d'apporter à la clientèle et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des appels et/ou des prestations en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, WAP, SMS, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les compétences suivantes :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, logiciels, serveurs multimédias, bases de données, crèches de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une méthode et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels intégrés de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations principales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : activités dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de ville commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations commerciales courantes (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ;

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, communément appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition précise de l'activité le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une dénomination spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au paiement d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Désignation d'un OPCA En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il a été convenu par les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche de désigner un OPCA, par voie d'accord distinct, pour une durée déterminée.

L'accord de désignation actuellement en vigueur est celui conclu le 8 juillet 2014, étendu par un arrêté ministériel du 5 janvier 2015.

Chapitre II Dispositions financières

Article 3 - Participation au développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 3.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises sont légalement tenues de verser tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une contribution pour le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Total	0,55	1	1	1

Des critères de prime en matière sont définis par les représentants sociaux réunis en section paritaire, à l'aide des représentants techniques et financiers par l'OPCA désigné.

des salariés de la branche, dans le but d'assurer leur employabilité et de renforcer la compétitivité des entreprises, les représentants sociaux décident, à titre expérimental, de mettre en place une contribution conventionnelle.

Article 3.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le taux de cette contribution est de :

Au regard des besoins de formation et de développement

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

La part de la contribution de la contribution est mutualisée dans une section spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par filiale d'entreprise. Elle est gérée par la section paritaire, conformément aux axes définis par la CPNEFP, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la période de l'année 2016 (assise sur la base salariale 2015).

Les autres modalités de mise en œuvre de la contribution sont définies par la volonté de l'employeur de financer la contribution au sein d'une entreprise, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Il est en outre expressément rappelé le caractère expérimental de cette contribution en raison de l'absence de visibilité des entreprises visées par la réforme de la formation professionnelle continue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supralégale, sera par conséquent utilisée pour les entreprises.

Cette contribution est l'objet d'une révision par les représentants sociaux après analyse des besoins actuels présentés par l'OPCA désigné et de ses recommandations.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abandonnement par l'employeur de financer la contribution dans le cadre d'une formation de qualification du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés au sein de l'entreprise.

À défaut de révision possible des taux convenus susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 4 - Répartition globale des fonds

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les taux globaux de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

Cette contribution est destinée au développement de la formation professionnelle continue

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Contribution conventionnelle		0,40	0,20	0,10	0,10
Total		0,95	1,20	1,10	1,10

Article 5 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue sont versés par les entreprises visées à l'article 1er du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre III Dispositifs de formation professionnelle

Article 6 - Plan de formation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le plan de formation de l'entreprise comprend l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur pour développer la compétitivité de son entreprise et répondre à ses obligations de formation.

Il peut tenir compte des objectifs et des priorités définies au niveau de la branche dans le cadre du présent accord.

Lors de la constitution du comité d'entreprise sur le plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

• celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ainsi que celles qui participent à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) ;

• celles qui correspondent à des actions qui visent au développement des compétences des salariés (catégorie 2).

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir, au regard de la situation du salarié, le caractère de l'action à l'une ou l'autre de ces catégories.

Ainsi, une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de différentes catégories.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les normes juridiques légales issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les parties s'engagent à s'articuler de manière cohérente les différents dispositifs de formation existants.

Outre les mécanismes de professionnalisation, les entreprises sont encouragées à intégrer le plan de formation, qui est à leur disposition et relève de son pouvoir de gestion, et le compte personnel de formation du salarié qui peut être abondé conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

L'objectif visé est d'aboutir à la mise en œuvre d'une politique de formation personnalisée et proactive, en accord avec les objectifs stratégiques de l'entreprise et les besoins de formation des salariés.

Article 7 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 7.1 - Bénéficiaires du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le compte personnel de formation, institué depuis le 1er janvier 2015, est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui singe un apprentissage dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Le compte est fermé lorsque la personne est assujettie à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 7.2 - Conditions d'ouverture et calcul des droits
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Csisae des dépôts et consignations, sur la base des déclarations sociales des entreprises, notamment.

Article 7.3 - Modalités de mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPF est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Il est expressément rappelé que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Lorsque l'entreprise est à l'initiative d'une formation professionnelle qui peut, en tout ou partie, mobiliser le CPF, le salarié peut s'y opposer.

Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au CPF peuvent être à son initiative de financer une formation éligible.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le caractère de la formation.

La demande du salarié doit être formulée auprès de l'employeur :

• 60 jours avant le départ en formation pour une formation de moins de 6 mois ;

• 120 jours avant pour une formation de plus de 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

Article 7.4 - Liste des formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les formations éligibles au CPF figurent sur une liste établie par la CPNEFP, le CANPOE et les CEROPAF dans les secteurs situés les entreprises de la branche, parmi :

• les certifications professionnelles inscrites au RCNP ou une autre certifiée de formation visant un bloc de compétences ;

• les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;

• les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Cette liste est consultable sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Sont par ailleurs éligibles de droit au CPF, sous réserve d'accord sur le caractère de la formation :

• les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;

• l'accompagnement à la VAE.

Article 7.5 - Financement du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 7.5.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les frais liés au CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Les critères de prise en charge du CPF sont déterminés par l'OPCA sur proposition de la SPP.

Article 7.5.2 - Politique d'abondement par l'employeur et gestion du CPF

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il est rappelé que le CPF est un dispositif de formation brounatisé à la formation pluriannuelle des salariés.

Compte tenu des règles de droit commun applicables en matière de formation du CPF, les parties intéressées ont entendu réaffirmer que les entreprises peuvent adjoindre les formations éligibles au CPF.

Dans ce cadre, les entreprises et les salariés de la branche sont incités à s'engager dans une coopération active du CPF se caractérisant notamment par :

? une articulation logique et cohérente entre, d'une part, le projet pédagogique de l'entreprise au travers de son plan de formation nominatif et, d'autre part, le projet pédagogique et professionnel individuel du salarié ;

? un principe fondamental d'accord exprès du salarié pour toute formation nominative totale ou partielle de son CPF, en particulier lorsque l'entreprise est à l'initiative de la formation ;

? une participation, sous forme d'abondement, de l'entreprise aux formations éligibles au CPF dès lors qu'elle est à l'initiative de la formation acceptée par le salarié.

La CNPEFP fixe un suivi annuel du CPF, tenant dans le recours à ce dispositif qu'en ce qui concerne les budgets qui lui sont alloués. L'OPCA s'engage à lui fournir toute information utile dans ce cadre.

Article 7.6 - Politique d'abondement du CPF par la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CFNEPP pourra déterminer, avec la SPP, une politique de branche d'abondement du CPF, tendant à favoriser le développement du CPF.

Conformément à la législation en vigueur, la CFNEPP pourra aussi déterminer en complément les publics et les catégories éligibles au CPF que la branche souhaite, le cas échéant, financer au-delà des heures imputées sur le CPF ainsi que le nombre d'heures abondées.

La SPP détermine le budget afférent avec le soutien de l'OPCA.

Cette politique d'abondement de la branche ne s'applique en aucun cas se substituer au principe de cotisation ou à l'abondement de l'employeur dans l'entreprise dans les conditions susvisées.

Article 7.7 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est ultérieurement sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce solde peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions prévues par la loi et les décrets applicables.

Il est rappelé que pour permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés les entreprises assurent l'obligation d'informer les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF et non utilisés au 31 décembre 2014.

Les salariés doivent reporter le solde de leurs droits sur le solde inscrit au CPF et verser le justificatif fourni par l'entreprise.

Article 8 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 8.1 - Objet de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés déjà en poste, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cadre, la période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition :

? d'une formation qualifiante telle que mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;

? du savoir de connaissances et de compétences visé aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;

? d'une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 8.2 - Principes de mise en œuvre des périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail ne sont pas au détriment de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

? du salarié dans le cadre du CPF ;

? de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Le cumul de salariés simultanément affectés au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du représentant de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il coïncide à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Article 8.3 - Salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée et aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclue en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Des publics prioritaires peuvent être définis par la CPNEFP, en lien notamment avec la politique d'abondement au CPF mise en place.

Article 8.4 - Durée et le contenu de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La durée de la période de pisanareoonifsoslt n est par pniirce égale à la durée de la fromoatn prévue pour arnitdtee l'objectif de pinioefnotsiasloran ou pour l'obtention de la qiiioauctafln visée.

Cependant, la durée mnilamie de la période dvrea être de 70 heerus pour cuahqe salarié, réparties sur une période milxamae de 12 mios calendaires.

Cette durée ne s'applique pas :

? aux ainoctcs de de vtiaoloain des aiqucs de l'expérience (VAE) ;

? aux fmnoirtoas financées dnas le crdae de l'abondement du CPF du salarié ;

? aux fotrnioams sanctionnées par les cernatcfioitis ienscitr à l'inventaire spécifique établi par la cssiommoim nntaaiole de la cciaiettoifrn pseernsloflinoe (CNCP).

Article 9 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les salariés embauchés par les enrteiepsrs peiraerattss de sriecevs dnas le sceuter ttierriae snot très sounvet de nvaieu de formation, d'expérience psononolfierle et d'âge divers. Par ailleurs, ces salariés snot sneuvot dnas des sittniuaos très différentes (étudiants, dauderemns d'emploi...) et les modalités d'intégration dnas l'emploi dienvot être adaptées à cnachue de ces situations.

Pour pteertmre l'acquisition d'une qlotaicaiufn professionnelle, le cratnet de professionnalisation, lequel crmoopte une anlanecte ernte des firoanmtos et des activités persllnfesoiones en entreprise, est par excleclnee un dotipssiif foasrivnt l'intégration ou la réinsertion pnlooniessfre des jneus et des dneudaemrs d'emploi.

Pour ces différentes raisons, les oitnniasgaors stnaageiris innievtt les esrtntpeeris à avoir roeucrs à ce dispositif.

Par ailleurs, les etrenispes snot incitées à développer le ctaront d'apprentissage pour les salariés vnsait à acquérir un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle.

Enfin, les eetiperrns snot incitées à développer une ptuioqle atcive d'intégration pour tuos les salariés au mmoent de luer embauche, noaenmtmt lorsqu'ils ne bénéficient pas d'un crtonat de pnaisnrsooaiielsfton ou d'un cnatrot d'apprentissage.

Conformément aux dsonostpiis légales, il est rappelé que le crtaont de plrintoiaafnsoosisen puet cmorotepr des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dnas pilesuurs entreprises.

Une coonvenitn est cnolcue à cet efeit ernte l'employeur, les ernrptsiees d'accueil et le salarié en corntat de professionnalisation, dnas le reecpst des précisions réglementaires en vigueur.

Article 9.1 - Objectifs du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le cnatrot de plfosnnariitoaesoin a pour ojecftbis de ptmrrtee l'acquisition d'une qcifiatuolian pfoilsenlsroene et de fosvraier l'insertion ou la réinsertion peessnlolrofine des jeneus et des dumreadens d'emploi.

Le cnatort de prtissinaeofaoslonn a dnoc pour obietcjf de ptretemre à son bénéficiaire d'acquérir snot un diplôme ou un tirtre à finalité pnsfloslroiene enregistré au RNCP, snot un CQP ou une qialfucaitoin pinflrsoeeosne rceuonne dnas la ccalsoifisaitn de la cvontoien collective.

Par conséquent :

? l'employeur s'engage, pndneat la durée du canotrt de tavrail à durée déterminée ou de la période de plsenaiatofrossoisn du cnatrot de tiavrail à durée indéterminée, à finrou au talutiire du cnortat de activité piloernnssoflee en rileaotn aevc l'objectif de

ptleioifnanosrsasion et à lui aruser une faioomrtn qui lui pmtetere d'accéder à une qaicluotafin pinsnoloferssee ;

? le salarié trtialuie du ctrnoat s'engage à tillvaerar pour le cpomte de son elmpeoyur et à srviue la ftmooiarn tnat thcuigene que théorique prévue au contrat.

Article 9.2 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Lors de l'embauche, il puet être proposé un cntoart de pnsteoniiaforolsiasn :

? aux juenes âgés de 16 à 25 ans révolus snas quafaatciloini poeislhloresnfé et à cuex qui vleuent compléter luer formation, queul qu'en snot le niveau, pour pvuoior accéder au métier souhaité et aux qtiniliufcoaas visées ;

? aux dnmeareds d'emploi âgés de 26 ans et puls lorsqu'une plonteoarissasniifon s'avère nécessaire pour fraiosver luer reotur à l'emploi.

Peuvent également bénéficier d'un cotnart de pfrsnisalieooaonistn :

? les bénéficiaires du rneevu de solidarité avtice (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aulteds handicapés (AAH) ;

? les prneesons ayant bénéficié d'un conrtat uqinue d'insertion (CUI).

Article 9.3 - Forme et durée du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le canrtot de pteassafrolioiosn puet prennde la forme d'un canrott à durée indéterminée ou d'un cntarot à durée déterminée. En cas de cnatrot à durée indéterminée, il débute par une aciotn de professionnalisation.

Si le canrtot de tiaavr l a été colcnu pour une durée déterminée, il puet être renouvelé en cas de non-obtention par le bénéficiaire de la qltocifiaiaun envisagée, que clea snot pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du tirvaal ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 9.3.1 - Durée de principe En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Si le caonrtt est à durée indéterminée, l'action de pnlsofeairitsnosaion qui se situe au début du cnoatrt est en pniirce d'une durée ciromspe entre 6 et 12 mois.

Si le conatrt de palraisonssoeofnin est à durée déterminée, il est cnolu en prpiince pour une durée de 6 à 12 mois.

Article 9.3.2 - Extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Si le cnrtotat est à durée indéterminée, l'action de pnsrlfisisonoitaeoan qui se suite au début du cntroat puet être portée à une durée supérieure à 12 mios dnas la litime de 24 mois.

Si le contart de polainisofneiarotssn est à durée déterminée, il puet également, par exception, être cnlcou pour une durée supérieure à 12 mios dnas la liitme de 24 mois.

La durée de psnoistoaliofieasrn puet être supérieure à 12 mios si le bénéficiaire du crntaot relève de l'un des pbiclus partiioeirs snuatvis :

? les jeneus et ddruamnees d'emploi n'ayant pas achevé un soencd clyce de l'enseignement sodriacnee et non taeiiturls

d'un diplôme de l'enseignement tnclegiuhooqe ou pneonssoeifrl ;

? les duardeenms d'emploi anyat 20 ans d'activité pssonlelirofene snas expérience sniatiacfvigie asjuice au sien d'une esenripre rnlvaeet de la même activité ;

? les daeduemnrs d'emplo de puls de 45 ans snas qclofuiaitian reocunne ou dnot la qiiaoifatucln ne luer pmeret puls d'accéder à un epolmi et snas expérience siaicfginvite auicqse au sien d'une enisertpe rneaelvt de la même activité ;

? les proeenmss anyt iretopnrmu luer activité pssnloeenlfiroe puor s'occuper de lerus eannfts ou de leurs cjoionnt ou aesactndns en soitutan de dépendance ;

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tlele que prévue à l'article L. 5212-1 du cdoe du travail, dnot les tarilealruvs en saottiuin de handicap.

La durée de la psotiaslrnfnaoisnoien puet également être supérieure à 12 mios lruosqe la nrutae de la fomiaortn l'exige (diplôme ou titre inrsict au RNCP).

Les aitocons de frotoiamn dienovt derur de 15 % à 25 % de la durée de poilasriesifotsnanon aevc un miinum de 150 heures.

La CFENPP purora décider d'augmenter la durée des aontcis de fmtratoion dnas des pnorrotipos supérieures, en foocinn de la qcafailoiitn visée et du pluibc concerné.

Tel puet nteammnot être le cas :

? d'une fiaomtron viasnt un diplôme ou un titre irnisct au RCNP ;

? des bénéficiaires du reevnu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aetulds handicapés (AAH) ;

? des bénéficiaires d'un cnraott unquie d'insertion (CDD-CDI) ;

? des jneues de mnois de 26 ans qui n'ont pas validé un snoced cylce de l'enseignement siancoedre et qui ne snot pas tarituiels d'un diplôme de l'enseignement tqnooculihgee ou professionnel?

Article 9.4 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Un tutuer diot être désigné par l'employeur puor acilueclir et geduir le jenu dnas l'entreprise.

Le tutuer est coishi sur la bsae du varotlianot prami les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tteuur diot jtifesiur d'une expérience pnfosnrieelsloe d'au moins 2 ans dnas une qafctulioiian en raporpt aevc l'objectif de pfiiseoinsatonrilsoan visé.

En l'absence d'un salarié qualifié répondant à ces conditions, l'employeur puet arusser lui-même le toaurtt dès lros qu'il rlimept les ciodnintos de qlftiaicaoun et d'expérience.

Le tetuur ne puet siurve simultanément que 2 salariés en crntaot de professionnalisation.

Il est rappelé que le tteutr puet srviue simultanément jusqu'à 3 (1) salariés en corntat de professionnalisation, en période de pnaaortoislssieofnin ou en cnrotat d'apprentissage.

Si le ttuuer est l'employeur, il ne puet svriue que 2 salariés.

Le tuteur, qui diot être informé du rnumtcreet du salarié suos contrat, des cniiontdos de sa fmoiaortn et des myeons pédagogiques mis à sa disposition, a puor misoniss :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de geduir le salarié suos croantt pendent son séjour dnas l'entreprise ansii que de veieillr au rcpseet de son epmoli du tpmes en l'informant des dotris et dveiors liés à sa sitoatuin de salarié ;

? de corneondor et de contrôler les innttvireneos des différentes pesnroens mobilisées dnas le cdare de la réalisation du diispotisf ;

? d'assurer, dnas les cointinods prévues par le contrat, la loisain ernte les oseamingrs de footrman et les salariés dnot il a la responsabilité tutorale.

La CNPEFP établit un référentiel de fraomiotn des tuteurs.

Compte tneu de ses msinoiss tutorales, le tetuur diot dsepisor du tpems nécessaire au suvii des pnsreoens qui lui snot confiées snas puor auantt que clea ne psusie le pénaliser dnas sa rémunération.

Le fiat de pticiaprer amievtect et efncaeefmict à la fmortioan de salariés eerrnta dnas l'appréciation peesloonirfnlse des intéressés au sien de l'entreprise.

Enfin, la CPFNEP fixe, le cas échéant, les leiitms dnas leeuelslqs l'entreprise puet bénéficier de fienmntances des ctarotns de professionnalisation, comtpe tneu netmoamnt de ses effectifs.

(1) Cdoe du travail, ailtrce D. 6325-6.

Article 9.5 - Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour les jneues de moins de 26 ans, la rémunération butre ne prroua être inférieure :

? à 100 % du sliaare miuinmm cenotievnnnol lorsqu'ils occupent, sleon les tmeers de luer cnartot de travail, des ptoes nécessitant la msie en ?uvre des cnsioeacnns codnerrnoaspt aux diplômes dnot ils snot titulaires, y compirs dnas la gllire de csolifcsiatain des cdares ;

? à 80 % du minimum cnnoinetvnoel csdrroeaonnpt au ceffioceint immédiatement inférieur au cfeofneiict alsiscebce par la qcfoitalaiuin ou le diplôme préparé. Puor les ctoantr supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 90 % du siraae mnaimil cetoinnevnonl puor la deuxième année.

Pour les tetuiirlas d'un crntoat de psroiaolsiinofntaen de puls de 26 ans (demandeurs d'emploi), la rémunération btrue ne pruroa être inférieure à 85 % du silraae maiinml cntvnineoeonl défini ci-dessus, ni être inférieure au Smic.

Pour les ctratnos supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 100 % du sliaare mmiinal cnetnennivool puor la deuxième année.

Il en est de même puor les salariés oucpant une fiocnotn renlveat d'une ccislsafiotian cadre.

Article 9.6 - Déroulement du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La durée haroieddabme de l'activité du tiirluate d'un crnatot de professionnalisation, y cmripes le tepms passé en formation, ne puet déroger à la durée nlrmaoe du tarvail dnas l'entreprise.

Dans un délai de 2 mios à coetmpr de la dtae de saurigte du contrat, l'employeur emxaine aevc le tauitrlr du cornatt l'adéquation entre le pmmograre de formoaitn et les aquicis psinrsoofnlees mis en ?uvre en soituatn professionnelle.

En cas d'inadéquation, la durée de ftmiaroon purroa être rveue après acocrd de l'OPCA sur le financement.

Article 9.7 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effets concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de planification et les résultats obtenus en fin de contrat.

Article 9.8 - Suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à son terme
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CPENFP conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser :

• d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la période d'essai ; et

• d'autre part, l'embauche dans la branche paritaire ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

Article 9.9 - Prise en charge financière par l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les frais liés à la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA sur la base des frais définis par les périmètres sociaux, sur proposition de la SPP.

L'OPCA publie dans un délai d'un mois de la décision de la SPP relative aux critères de prise en charge des contrats de professionnalisation, en particulier en cas de modification intervenant au cours de l'année de référence.

Article 10 - Congé individuel de formation (CIF)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises s'engagent à ce que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié en activité de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 11 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises s'engagent à ce que le contrat d'apprentissage peut être une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche.

Il est convenu que la branche encourage des dispositifs relatifs à l'apprentissage afin d'apprécier l'opportunité de conclure un accord spécifique sur ce sujet en recommandant, le cas échéant, l'OPCA comme OCTA.

Article 12 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La branche connaît d'importants besoins de formation afin de répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, les paritaires souhaitent voir évoluer la volonté de favoriser la mise en œuvre de préparations opérationnelles à l'emploi individuelles et collectives (POEIC).

Les entreprises sont ainsi invitées à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), sous réserve du

manipulation du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de Pôle emploi pour la POE.

La branche souhaite également développer la formation à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnes compétentes sont les plus importantes.

La POEC permet de pallier les difficultés d'emploi de bénéficiaire d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois non pourvus à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POEC est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée maximale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 12 mois.

Dans ce cadre, l'OPCA se tient à la disposition des entreprises pour leur apporter toute information, toute conseil et toute assistance utiles.

Chapitre IV Accès égalitaire ou prioritaire aux dispositifs de formation professionnelle

Article 13 - Égalité d'accès entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les paritaires souhaitent réaffirmer leur volonté de promouvoir l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche doit notamment mettre en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme.

Les études évalueront la pertinence de nouvelles publications.

Chaque année, l'observatoire prospectif des métiers de la branche fournira au département d'orientation des données chiffrées hommes-femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

Les résultats de la négociation collective sont transmis à la CPENFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de priorisation du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation sont également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bourses de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation est favorisé.

La branche s'engage à développer une action de formation sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer les enseignants, les jeunes ainsi que les parents de la formation de compétences ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance.

À ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par l'OPCA de branche.

Article 14 - Priorité d'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 14.1 - Salariés réintégrant leur poste après absence
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour les salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation ou d'un congé parental d'absence à leur poste de travail, les entreprises sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une reprise à niveau lors de leur retour à l'emploi.

Cette mesure à valeur peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 14.2 - Reclassement du salarié inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises peuvent bénéficier du champ d'application de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural des personnes de services dans le secteur privé et sont incitées à favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'ensemble des dispositifs précités (bilan de compétences, périodes de professionnalisation, compte personnel de formation?) peut être mobilisé dans ce cadre.

Article 14.3 - Salariés handicapés et invalides
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises peuvent bénéficier de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural des personnes de services dans le secteur privé et sont incitées à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en favorisant leur accès à des actions de formation, notamment aux actions liées au plan de formation de l'entreprise, aux contrats et périodes de professionnalisation, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, enfin, au compte personnel de formation.

Article 14.4 - Salariés de 40 ans et plus
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises peuvent bénéficier de la loi relative à l'égalité de territoires et au développement rural des personnes de services dans le secteur privé et sont incitées à développer des actions de formation professionnelle des salariés âgés de 40 ans et plus pour favoriser leur poursuite de leur carrière professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur et le salarié s'attacheront à faire le point sur la situation professionnelle du salarié et renforcer les moyens les plus adaptés à la poursuite du développement de sa carrière.

Suite à cet entretien et si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle et de toute façon à l'occasion de son 40e anniversaire, tout salarié

bénéficiera, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Cela étant, lorsque le bilan de compétences est réalisé à la demande de l'employeur, il s'effectue pendant le temps de travail du salarié.

Des dispositifs spécifiques en faveur de ces salariés, notamment dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience, sont prévues par le présent accord.

Le compte personnel de formation est également un dispositif qui, seul ou combiné avec d'autres dispositifs qui peuvent notamment l'abonder, peut aider ces salariés à poursuivre la construction d'un parcours professionnel.

Chapitre V Information et orientation tout au long de la vie du salarié

Article 15 - Principes de la formation tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les parties s'entendent que, pour le secteur des professions intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie constituent :

- ? un élément clé de la compétitivité des entreprises ;
 - ? le facteur du développement de l'employabilité des salariés.
- La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes et notamment :
- ? la formation initiale, au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur ;
 - ? les stages obligatoires de formation professionnelle continue ;
 - ? les stages individuels de formation continue ;
 - ? l'apprentissage par l'expérience, accompagné ou non, de tutorat ;
 - ? la participation à des conférences ou des séminaires ;
 - ? l'autoformation ;
 - ? la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation ;
 - ? ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être?

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu notamment dans le cadre :

- ? du plan de formation de l'entreprise ;
 - ? du compte personnel de formation (CPF) ;
 - ? du congé individuel de formation (CIF) ;
 - ? des contrats et des périodes de professionnalisation ;
 - ? du congé d'enseignement.
- Les actions d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :
- ? en mode présentiel, collectif ou individuel ;
 - ? en mode hybride (e-learning), totalement ou partiellement, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour :

? reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés ;

? déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au travers des entretiens professionnels.

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourrions faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par la CENPPF :

? les coûts induits par la préparation et l'exercice de la formation, notamment ceux qui sont liés à la formation des enseignants et des formateurs ;

? les activités de recherche et de développement portées sur l'ingénierie de formation ;

? les dépenses liées à l'accompagnement de la VAE au-delà du congé de VAE.

Article 16 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettrait aussi de présenter à son supérieur professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation. Il est également rappelé que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan d'étape professionnelle.

L'entretien professionnel a pour objet de déterminer :

? les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;

? les objectifs de développement personnel qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;

? le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;

? les modalités du salarié pour l'utilisation de son CPF ;

? les modalités de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses souhaits et compétences de la suite de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de l'entreprise désigné par l'employeur, de préférence le supérieur hiérarchique direct ou une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule selon les modalités définies par le chef d'entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

? informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien avant son déroulement ;

? informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien avant son déroulement ;

? réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;

? favoriser les conditions de l'entretien, en privilégiant les actions de formation envisagées, comme les événements éducatifs par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles.

Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conditions de l'entretien,

le salarié pourra formuler ses observations par écrit.

Le responsable de l'entretien dispose d'un délai de 15 jours pour y répondre en fonction de son organisation par écrit.

Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable de l'entretien.

L'entretien professionnel doit donner lieu, tous les 6 ans, à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

? suivi au moins une action de formation ;

? acquis des éléments de compétence par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;

? bénéficié d'une formation surscolaire ou professionnelle.

Il est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé :

? de 100 heures s'il est embauché à temps plein ;

? de 130 heures s'il est à temps partiel, à hauteur de 30 % de l'heure.

Article 17 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Au-delà de l'entretien professionnel, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs choix d'évolution.

Ces actions de bilan sont initiées à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel.

Les bilans de compétences peuvent être réalisés à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, notamment, et sous réserve de l'accord du salarié.

Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Le bilan de compétences peut également être réalisé à l'initiative du salarié.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé à l'initiative de l'employeur, cette action doit se dérouler pendant le temps de travail.

L'employeur prendra en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur le plan de formation.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.

Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants, dans l'ordre de cette énumération siot préférentiel :

? les salariés les moins qualifiés ;

? les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;

? les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue

n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;

? les salariés en « itinéraire » de plus de 6 mois.

En tout état de cause, après 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou à compter de son 40^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ou d'une priorité à l'accès à une voie d'accès des acquis de l'expérience, mis en œuvre selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour les personnes soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le bilan de compétences se déroule par un organe de formation désigné sur une liste arrêtée annuellement par le Fongecif.

Article 18 - Passeport formation. – Passeport orientation-formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Un passeport formation peut être établi par tout salarié qui le souhaite.

Dans ce cas, l'employeur doit fournir les documents nécessaires à la tenue du passeport formation.

Ce document permet au salarié d'identifier et de faire certifier, notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, accords de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et sert à aider à l'orientation ainsi que les décisions en matière de parcours professionnels lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et seul ce dernier en gère la responsabilité d'utilisation.

Ce document est de nature personnelle et constitue des déclarations rédigées par son titulaire.

L'employeur ne peut exiger la production, qu'il soit lié au salarié de délivrer.

Le passeport formation concerne notamment :

? les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

? les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification ou de la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris, le cas échéant, celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

? les éventuelles activités exercées ;

? le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

? les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié.

Il est rappelé que le passeport formation est mis en place dans le système d'information du CPF par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 19 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) *En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Article 19.1 - Principes généraux *En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

La VAE permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP de la branche enregistré au RNCP.

Article 19.2 - Modalités de mise en œuvre *En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

L'accompagnement VAE est accessible, conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le cadre du plan de formation, du CPF ou d'un congé de VAE.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 19.3 - Jury *En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Les jurys de VAE se tiennent dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu que la participation de représentants de la CEFNP aux sessions des jurys sera favorisée.

Il est expressément rappelé que tout jury de VAE doit être impartial. Aucun des membres d'un jury ne peut ainsi appartenir à l'entreprise d'un candidat à la VAE.

Chapitre VI Suivi des dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux s'engagent, tous les 3 ans, à se rencontrer afin de faire le point sur les actions menées au sien de la branche et à échanger en cas de besoin de nouvelles négociations.

Article 20 - Rôle et missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mars 2016*

Les salariés ayant en charge l'encadrement d'autres salariés peuvent jouer un rôle majeur dans la détection des besoins de formation et/ou de qualification ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration d'un projet professionnel.

Par conséquent, les entreprises sont incitées à reconnaître le rôle d'encadrement dans cette responsabilité, notamment en :

? l'informant sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;

? assurant, le cas échéant, sa préparation à la formation tutorale, à la validation des acquis de l'expérience et à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;

? aménageant ses priorités d'action pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement, lorsqu'elles existent, doivent être examinées

tuos les 2 ans au cours de l'entretien ponsfernoseil dnot bénéficie cuhcan de ses membres.

Article 21 - CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 21.1 - Historique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il est rappelé que tuos les adocrcs counlcs au nveaiu de la brcanhe deupis le 27 airvl 1998 ont été dénoncés.

Le présent accrod se siubustte à l'ensemble des adrccos et anenatvs visés dnas la ltrtee du 19 nemvorbe 2013.

En conséquence, les sigieaatrns cmoifrnnt que seuls les dtoisipnoss du présent chiprtae ont vooaticn à s'appliquer en ce qui ceocrnne le rôle de la cmosimosin pratriarie naianltoe de l'emploi et de la fooiamtrn psnoseroiillfe (CPNEFP).

Article 21.2 - Compétence

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CNPFEP est compétente puor tetous les enerperstis concernées par le présent accord.

Article 21.3 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CNEFPF a puor msiiosn générale de povrmioour la fomiraotr pnselfoioiesrne en lasioin avec l'évolution de l'emploi dnas le setceur d'activité.

À ce titre, les miisonss pnlrciiepas de la CNEFPF snot les seviatuns :

? enixamer périodiquement l'évolution quttvnaaiie et qlitavaite des emliops et des qiuloacafntis pflensnoenilores au rgeard des irooifntnams iusses de l'observatoire poirtcepsf des métiers et qliaitoafcuins ;

? ppiteircar à l'étude des myeons de formation, de pnfrtneeinomecet et de réadaptation pnoielorssnefs esanixt puor les différents nouveix de qlouftcaiaïn ;

? rechercher, avec les prioivos plcbuis et les oogatnsinrais intéressées, les muerses perrops à assuerr la peinle utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, nntmoamet au trvears de la PEOC tllee que visée à l'article 12 du présent accrd ;

? piartecipr à la définition des priorités et ontetaniors en matière de ftoaoaimn ploorninseelse ;

? s'assurer de la msie en ?uvre eicefvtf de ces priorités et otitnoiears et pdnrree les dnostioisps en conséquence. Ces dnitpisoisos préciseront des oftbejcis qfaaiuttitns et qatauitfils (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des ofijtecbs de myenos (financement, msereus d'accompagnement, aeids puubeilqs et autres) ;

? sivrue à raioisn d'un rhtmye tninrael a mnmiaa l'application des arccdos concluc dnas la bhcnrae sur les objectifs, les priorités et les meynos de la fomiraotr pfnlsnsoeroleie ;

? crcuonoir à l'insertion pssineelronfole des jeuens et au miantein dnas l'emploi ;

? élaborer et mrette à juor régulièrement, à l'aide de l'OPCA, la ltsie des ftonoimras éligibles au CPF puor les salariés de la bcrnhae ;

? le cas échéant, srturceutr et poielttr la poiulitqe d'apprentissage de la branche.

La CPEFNP examine, cqahue année, le rrapot réalisé par l'OPCA, destiné à faire le blain des actnois de fiomtaron engagées par la bnchrae au cruos de l'année écoulée.

Par ailleurs, la CPNEFP, avec la commisiosn mxite paritaire, procédera à l'élaboration de crcfatiiets de qioiitalcuafn pilsslroofneene (CQP) qui auornt puor octbijef de viaeldr l'obtention de qniuafolcaitis professionnelles, nonaetmmt puor les jeneus dnas le cdrae de cotnatrs de professionnalisation.

La CNEFPF veille, dnas ce cadre, à ce que les juys de vaitaildon des CQP recetspnet les mêmes contdinois d'impartialité que celes apeiacllbps au jury de la VAE.

Dans le cdrae de ses missions, la CPEFNP procède périodiquement à l'examen :

? de l'évolution des diplômes et tteirs définis par les icatnesns raenvelt des ministères concernés, et nmetnmaot le ministère de l'éducation nlnioatae et le ministère du travail, de l'emploi, de la fofiraomn plrsolsfnonieee et du daiuloge soical ;

? si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fumetrere des sioetcns d'enseignement tieuqnoohgce et pfioesnorl et des sitecons de fioaormtn complémentaire, en ccnioeroattn avec l'échelon régional ;

? des inaftonoirms sur les activités de ftramoion poesslfeoirnne ciutonne (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

Dans le crade de la sutnargie du présent accord, la CPENFP arua également puor mssoiin d'étudier les bnseois de la bnrhcae en matière de :

? svuui des périodes de paooisfsilanisnoren ;

? suvii du cmtpoe pnrneeosl de frtooiamn ;

? suivi des crttonas de professionnalisation.

Enfin, touorujis dnas le crdae de la sgtnraue du présent accord, la CPEFNP ecardne les moisnis dévolues à l'observatoire pcoerspitf des métiers et des qifcutaiiolnas de la branche, dnot la msie en place est prévue à l'article 23 du présent accord.

À ce titre, la CEPFNP fxie les otoientianrs de l'observatoire, vdiale les trvuaax et décide de la disufofin des informations.

L'observatoire rned également cmptote périodiquement auprès de la CFEPNP des tauarvx qu'il réalise, natemmont puor ce qui cnreonce l'évolution qattviinutae et qatvatliuie des eloipms et des quiitfocnlaas de la brcanhe professionnelle.

Article 21.4 - Saisine de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CNEFPF se réunit à la ddmnaee d'une des onaiaroinsgts setaiiangrs ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai mxaimal de 1 mios à cemtor de la saisine.

Cette saisine, qui en précise les motifs, diot être effectuée par lertte recommandée avec aivs de réception auprès du président de la CPNEFP.

Les snaieiss présentées par une ogairianotsn scidyangle pnlaroate non siatarnige ou non adhérente senort préalablement isitturnes et présentées par une ou psureiuls ooisrnatnigas strgeanaïis ou adhérentes au présent accord.

En tuot état de cause, la CPNFEP se réunit une fios par trimestre.

Article 21.5 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CNFEPP est constituée de représentants désignés par les oirransnogats siendaylcs et pratloneas représentatives au paln naoniatl dnas la bhrncae professionnelle.

Les modalités prqutaeïs de son femetnonoicnnt snot fixées dnas un règlement intérieur établi par ses membres.

Article 21.6 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les frais occasionnés par le fonctionnement de la CENFPP sont pris en charge dans les mêmes conditions prévues par l'article 2 du décret de base de la convention collective relative à l'indemnisation des salariés appartenant à la commission de négociation de la convention collective.

Article 22 - Section professionnelle paritaire (SPP)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La SPP est régie par un protocole de coopération conclu entre les partenaires sociaux et de l'OPCA.

Ce protocole est complémentaire des principes visés dans le présent accord.

Article 23 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'observatoire a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

Les partenaires sociaux ont pour rôle d'accompagnement et de conseil de l'OPCA dans les missions de l'observatoire.

Article 23.1 - Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

? une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;

? des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les différents secteurs couverts par la branche ;

? la collecte de données qualitatives et quantitatives sur les métiers ;

? un travail de veille et d'analyse des compétences éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNEFP.

Ces travaux intègrent la comparaison des femmes et des hommes.

Article 23.2 - Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 23.2.1 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO dispose notamment des attributions et missions suivantes :

? établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;

? organiser les travaux pour permettre les réflexions liées à la négociation collective sur la branche ;

? élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;

? veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CFENPP ;

? définir les modalités de communication.

Article 23.2.2 - Composition du CPPO
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO est constitué des organisations syndicales et professionnelles représentatives au sein de la branche professionnelle.

Il est composé paritaire en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives au sein de la branche.

Article 23.2.3 - Fonctionnement du CPPO
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO se réunira deux fois par an, sous les mêmes conditions que la CPNEFP, à la demande de l'un de ses membres.

Une commission est créée entre la branche et l'OPCA pour préciser les enjeux techniques, humains, liés à la politique du CPPO par l'OPCA.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP.

Article 23.2.4 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le fonctionnement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

L'OPCA contribue à chaque exercice le montant du budget du CPPO et informe la branche de toute évolution comptable et financière en cours d'exercice.

Article 24 - Suivi du développement de la formation professionnelle par les partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux s'engagent, tous les 3 ans, à se rencontrer afin de faire le point sur les actions menées au sein de la branche et à engager, en cas de besoin, de nouvelles négociations.

Chapitre VII Dispositions finales

Article 25 - Convention d'objectifs et de moyens
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'OPCA informe la branche de la tenue de ses échanges avec l'État dans le cadre de la négociation et de la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens (COM).

L'OPCA s'engage à promouvoir toute innovation utile de cette convention à la branche, en particulier en ce qui concerne le taux des frais de gestion qu'elle vise.

L'OPCA remettra à la branche, à l'échéance de chaque convention, l'évaluation et le bilan de sa politique et de sa gestion.

Article 26 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 26.1 - Impérativité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou couvrant un champ d'application partiel ou partiellement ne pourront déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale étendue des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suivra son extension.

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de décider un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Il est rappelé que ces dispositions sont dictées de celles

Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la FEC FO aux accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé

En vigueur en date du 8 déc. 2015

Paris, le 8 décembre 2015.

FEC FO
54, rue d'Hauteville
75010 Paris

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, FEC

Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP Télésecrétaire qualifié e

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; AAEC ; SP2C ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, aux employés et salariés des entreprises dont l'activité principale est comprise dans l'article 1er de la convention collective des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 2 - Création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Réunis en CPNEFP, les signataires ont validé le cahier des charges pédagogique proposé au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » joint en annexe du présent accord.

C'est en conséquence mutuelle (CMP) que les organisations signataires ont négocié et conclu le présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent

relatifs à la désignation de l'OPCA qui résulte d'un accord collectif et d'une périodicité conviendrait être différente.

Il est également expressément rappelé, conformément à l'article 3.2 susvisé, que chaque année la convention collective nationale et sa version actualisée sont mises à jour en fonction de l'évolution des besoins de financement inhérents à chaque dispositif.

Article 26.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

FO, adhère à l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015 relatif à l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé du 25 septembre 2015 et à l'avenant ibidensuel à l'accord de frais de santé du 25 septembre 2015 de la branche des prestataires de services. En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord. Nous vous prions de croire, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La secrétaire fédérale.

est matérialisée par une inscription auprès du ou des organismes habilités par une décision favorable de la CNPFP à les désigner conformément aux dispositions du cahier des charges pédagogique.

L'accès à la formation est ouvert à toute personne, quelle que soit son statut au moment de sa demande d'inscription (salarié, demandeur d'emploi?), sous réserve pour elle de répondre aux conditions et de remplir les prérequis déterminés dans le cahier des charges pédagogique annexé.

Ces prérequis sont les suivants :

? siot justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle continue en télésecrétariat de 1 an ou de 6 mois tournois avec une expérience professionnelle continue en télésecrétariat si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV ;

? siot justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle continue de 2 ans, ou de 1 an si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV, dans un emploi catégoriel au minimum 50 % du temps de travail passé au téléphone exercé au sein d'un poste de secrétaire téléphonique, de rectorat client de centre d'appels en appels entrants, de centre de réservation téléphonique.

Les candidats remplissant les conditions de recevabilité peuvent accéder au CQP, notamment par la mise en place des mécanismes de formation :

? le contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une période de formation ;

? la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre de la période de formation(1) ;

? le contrat de professionnalisation de formation (CPF) ;

? le congé individuel de formation (CIF).

(1) La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 3 est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 4 - Classification des titulaires du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Après avoir suivi la formation du CQP dans les conditions prévues par le schéma des cursus pédagogique et sous réserve de sa réussite, le niveau de compétences minimum des télésecrétaires titulaires de ce CQP est fixé au coefficient 150 puis au coefficient 160 après une expérience de 12 mois.

Article 5 - Suivi du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » est créé pour une durée indéterminée.

Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEP denseront un bilan des résultats du coefficient au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du coefficient en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la réaffectation du candidat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le schéma des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance du certificat.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, et les parties concernées de le présenter à l'extension du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

7.1. Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserves et en totalité.

Toute demande de révision sera olemieitobngt accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des parties signataires de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des actions qui auront les mêmes effets que la convention et doivent de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé totalement par l'un ou

plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires erupemys ou des salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie membre des signataires ouplmyres ou des salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des autres de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires ouplmyres ou des salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.(1)

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée continueront les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de 3 mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord. (Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le syndicat des centres d'accueil téléphonique, le SIST, est une organisation portante représentative des entreprises qui évoluent dans le secteur du télésecrétariat.

En tant que tel, ce syndicat est représentative au niveau de la profession ciltocelve noitlae dans le domaine du secteur tertiaire.

Conscient des enjeux économiques et sociaux de son secteur d'activité, le SIST a présenté à la CNPFP de la branche des entreprises de services son projet de créer une entreprise plnsfonoeilsre des qualités professionnelles du personnel renaltv du métier de son activité : le télésecrétaire.

Son projet était effectivement, au travers d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), de permettre, d'une part, la valorisation du métier de télésecrétaire et, d'autre part, la reconnaissance des compétences du personnel qualifié.

Après en avoir accepté le principe, la CEPNFP a lancé après un appel d'offres une étude d'opportunité concrète qui s'est prolongée par des travaux d'ingénierie en vue de mettre en place un CQP de télésecrétaire qualifié(e) répondant aux attentes des professionnels du secteur mais aussi aux exigences légales et réglementaires de tout CQP, notamment en vue de son inscription à l'ANCP.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales et partenaires ont été amenées à négocier et conclure le présent accord visant à créer le CQP de télésecrétaire qualifié(e).

Les parties signataires rappellent, à cette occasion, que la mise en place de CQP vise à promouvoir la volonté de développement de l'employabilité du personnel et de l'évolution

personnel des salariés de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Il est également rappelé que le développement de diplômes, titres et qualifications contribue à une meilleure compétitivité des entreprises de cette branche professionnelle.

ANNEXE

Le présent accord s'inscrit donc dans la démarche portée par la branche qui consiste, d'une part, à accroître et développer les compétences des télésecrétaires, en renforçant ainsi le professionnalisme des salariés du secteur de qualification professionnelle créé.

Cahier des charges pédagogique propre au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

(Annexe non rattachée mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/008/boc_20160008_0000_0014.pdf

Accord du 19 avril 2016 relatif à la désignation d'un OPCA AGEFOS-PME

Signataires	
Patrons signataires	ANCR CNET FIGEC SIST SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	F3C CFDT CSFV CFTC FEC FO FNECS CGE-CGC FSE CGT

Avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP Chargé d'accueil

Il est expressément acté par les signataires, dans ce cadre, qu'une partie de la formation peut être réalisée en e-learning et que, le cas échéant, des systèmes de reconnaissance des acquis peuvent être mutualisés entre organismes de formation habilités.

Article 2 - Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FEC FO.

Article 1er - Cahier des charges pédagogique
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Le présent avenant a pour objet d'acter les modifications apportées au cahier des charges pédagogique tel qu'il a été annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

Les parties au présent avenant conviennent que, compte tenu des évolutions légales, réglementaires et conventionnelles intervenues à la date de signature du présent avenant, les conditions de mise en œuvre de l'accord du 23 novembre 2011 peuvent être adaptées, lorsqu'elles en font partie, au personnel, au contrat de travail ou à la formation (DIF) mais par le compte personnel de formation (CPF).

Les parties conviennent d'accéder au contrat de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

Sur ce point, les parties conviennent de se référer largement, à tous les textes utiles, aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue conclu le 12 octobre 2015.

Article 3 - Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

D'abord, le référentiel a été adapté aux principales activités du salarié chargé d'accueil.

Ensuite, l'articulation des modules pédagogiques ont été revus à l'aune des compétences requises pour les emplois de chargé d'accueil.

Il est rappelé qu'après la formation et sous réserve de sa réussite, le niveau de qualification des chargés d'accueil titulaires de ce certificat de qualification professionnelle est fixé au coefficient 150.

Enfin, le processus d'évaluation a, en conséquence, lui aussi été adapté.

Article 4 - Demande d'inscription du certificat de qualification professionnelle au RNCP

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Le cahier des charges pédagogiques ainsi modifié et les volumes horaires préconisés sont annexés au présent avenant.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site internet www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

Les salariés concernés de saisir sans délai la commission nationale de la certification professionnelle d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles du présent certificat de qualification professionnelle, compte tenu de son caractère modifié par le présent avenant.

Il se substitue à celui annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant peut être révisé et dénoncé dans mêmes conditions visées à l'article 7 de l'accord du 23 novembre 2011.(1)

Il entrera en vigueur à compter du premier jour civil suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

(1) Le 2e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Après avoir constaté une dégradation continue et durable des conditions de travail et de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des professionnels de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord partiel de création de l'activité de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

La volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés était ainsi réaffirmé par l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles signataires de cet accord.

Conscients de l'évolution continue des besoins des entreprises des secteurs de services, les signataires rappelaient, dans l'article 5 de l'accord du 23 novembre 2011 que :

« Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEFP dressent un bilan des résultats du certificat au regard notamment de la présentation d'une note sur le milieu de l'opportunité du candidat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la durée du certificat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cadre des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance du diplôme ».

C'est à l'aune de ces éléments que le SNPA, interlocuteur professionnel, a engagé avec les organisations de formation habilitées par le CEFNPP à former des salariés au titre de ce certificat, des travaux de réflexion suite au bilan tiré des 3 premières années d'application de l'accord du 23 novembre

2011.

Après que ces travaux de réflexion aient été présentés aux partenaires sociaux, il a été convenu de modifier l'accord du 23 novembre 2011 et en particulier le cahier des charges pédagogiques qui lui était annexé par le biais du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Annexe
CQP « Chargé d'accueil »

	Volume horaire préconisé
Module 1	
Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise et gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	
Séquence 1	
Adapter sa compétence aux exigences du métier de l'accueil	35 heures
Séquence 2	
L'accueil physique : accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise ou du service	De 14 à 21 heures
Séquence 3	
L'accueil téléphonique : gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	De 14 à 21 heures
Module 2	
Réaliser des tâches administratives et gérer les annexes	
Séquence 4	
Réaliser des tâches administratives	De 10,5 à 17,5 heures
Séquence 5	
Réaliser des tâches logistiques	De 10,5 à 17,5 heures
Compétences transverses	
Séquence 6	
Français : maîtriser le français à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel	De 14 à 28 heures
Séquence 7	
Anglais : maîtriser l'anglais à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel de l'accueil	De 20 à 120 heures
Séquence 8	
Utiliser l'outil informatique et les outils bureautiques dans le cadre professionnel	De 10,5 à 28 heures
Séquence 9	
Gérer son temps et les priorités	7 heures
Appuis	
Appui 1	
Présentation du secteur de l'accueil et du métier de chargé d'accueil	3,5 heures
Appui 2	
Connaissance du métier de l'entreprise	3,5 heures
Appui 3	
Préparer son avenir	10,5 heures
Soutenance	1 heure

Accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de

prévoyance et de frais de santé

Signataires

Patrons signataires	ANCR ; CNET ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FEC FO ; FNECS CGE-CGC ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Préambule

La bchraane des ptsteairraes de sceievrns dnas le dnamoie du steucr tareirte s'est dotée, dipeus sa création, d'un régime de prévoyance complémentaire. Dupies le 1er janvir 2016, elle dpsiose également d'un régime de ginatrae des frais de santé.

Au ttrie de ces duex régimes de ptotricoen slaoice complémentaire, peluursis aeusursrs ont été recommandés au trtie de celsaus de rdnomomeataicn telees qu'entendues par le cdoe de la sécurité slioace modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

La msie en ?uvre de ces régimes iiqumlpe l'institution de ginteears colvtleices présentant un degré élevé de solidarité et cmoreannpt à ce trite des pisotetanrs à caractère non dientecemrt contributif.

L'ensemble des aocrdcs ceclliofts cuoclns au neaivu de la bhrncae prévoit la msie en ?uvre d'actions dties de solidarité qui y participant.

Les otiisragnoas syaliedncs et plarenotas saranieigts des différents acorcds clocuns au niveau de la bcarne ont fiat le csoatnt selon lueqel la diversité des intrcelerutuos en matière d'assurance ciltovcele ne pttrmiaeet pas de desopisr d'un suvii pnetneirt de luer ptiquiloe de solidarité décidée en cissmooimn paritaire.

Ces mêmes ooitniragnsas ont également fiat le cntsoat qu'une gestoin isolée des fodns destinés à fcnanier les aniotcs de solidarité ne pretaaitmt pas à la bnarche d'optimiser sa piquotlie en ce qu'elle nécessite un pgaoilte paaitirre renforcé et une pftriaae transparence.

Ce csatnot a également mis en évidence la nécessité de mttere en ?uvre une pqlotiuie cotennenvllnoie de solidarité qui diot reesopr sur un pinrpice de miutaoisluatn renforcée vlouu par les praeiteanrs sociaux.

Ceux-ci rlpnlepeat en outre l'obligation réglemantaire qui luer est imposée qnaut à l'effectivité du huat degré de solidarité des régimes instaurés et à la rtotsietuin qtutniavaite et qutaiitlave des pensirtaots sireevs à cet égard.

C'est puor l'ensemble de ces ronsais que les peratinears siauocx ont ednetnu mettre en place un dsitisiopf de gisteon uqnuie centralisée de la pilotqie de solidarité cnievnolenontle dnnot l'objectif premeir est d'assurer une mlsiaauiutotn des fonds des esprneretis et des salariés qui cosentit au trtie d'assurances ceoetlicvlvs mseis en ?uvre en alitaopcipn des régimes instaurés au niveau de la branche.

Le sncod oejbctfic est cluei du suoci d'une plniee effectivité des poiraenttss à caractère non dremtceit cubrtiiontf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes cnelotnevnoins de protcition soiclae complémentaire qui denivot fraie l'objet d'un poaitlge praitiare maîtrisé.

Dans ces ciiondtos et conformément aux ditpinoosiss du cdoe de la sécurité sociale, les penirtraeas sacioux ont eetndnu oirgeasn luer pouiqtie de solidarité, dnas le pnlnameogrot de l'impulsion et des priorités identifiées dnas les adcrocs préexistants, dnas le crade d'un acorcd distinct.

Cet accrod a été cclnou après aoiudtin spécifique de l'ensemble des oremnaisgs aurseruss recommandés par la bnchrae en matière de prévoyance cmoe en matière de santé.

C'est dnas ce crdae que le présent acorcd a dnoc été conclu en ce snes tuot en vlneialt au reecpst des onaogbtiils eellesnsetis fixées par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est cnevnu que :

Article 1er - Champ d'application géographique et professionnel
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Le présent aocrd a voaciotn à s'appliquer, dnas les tirtrorees métropolitains et départements d'outre-mer, dnas les rrpptos etrne emopreyuls et salariés des enerrspites dnnot l'activité paipcinrle est constituée par une ou pusrieuls des activités saunvteis :

1. Les epnrriestees de téléservices qui fnot puor le comtpe de lrues cinetls les tuvarax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dimoiocltaiin commerciale, bueutqruiaie et terarfnt de données ifmrqnetoauis et tuotes poetntsiars de svircees nécessaires au bon fnneeocitnnotm d'un bureau, d'une esreinrpte qeulle que siot sa nrutae (commerciale, industrielle, service, posiofresn libérale) et même des particuliers, en uisnatlt les nelelovus thecuqnie de télécommunications.

Par ailleurs, les eersetripts de serevics réalisant également ttuoe opération melalune de saisie, aiucistqon ou cparute de données, à pitrar de tuot spuprot (papier, dcontmues scannérisés, ieamgs numériques, etc.).

2. Les cnetes d'affaires et eepintseres de doiliaicotm qui, en tnat que ptraieraetss de services, arsuesnt à tirtre picainrpl une asatinscse aux eritrpesnes en luer onrfaat un scribe caemnrpnt neatomelt ou pmilleeeatltnt la diiolacitmon fscale ou commerciale, la msie à doipsioistn de bueurax iuediinlvds équipés puor ttoue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à doisspoiitn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dsistooipn de silleas de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la ddeamne de luer clientèle tuos tuaravx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cteners d'affaires et estpreines de dmociltiiaon petenermtt à tuote entreprise, qellue que siot sa fomre juridique, de dssioper de ttuoe la lsuiioqtge iaseipldsnbne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eerirpneests de rrcnoevueemt de créances et/ou de risntnmgncees ceurimacomx ou économiques.

4. Les eenrsretips de traduction, qlleue que siot luer forme juridique, puor atnaut qu'elles délivrent des ptintsoreas de srecievs de totiaracdn asini que ttoues activités s'y rattachant.

5. Tuote srrttucue anoutmoe à but luriatcf ou non ltaucirf généralement appelée pialas des congrès ou cnete de congrès aanyt puor voactin d'offrir à toutes pnernoess pyqehuiss ou mreloas un svceire d'organisation et de psteairton de services, iennerts ou externes, et des équipements destinés à les aiceucllir et/ou à aiemnr lerus manifestations, à l'exclusion des fioers et expositions.

Ils peunvet pedrnre éventuellement desrveis aolapniplets en y jnagiont ou non une ou prueulsis caractéristiques (festival, musique...) aisini que le nom de la ville dnas laullqee ils se situent.

6. Eetrnt également dnas le cmahp d'application de la coetionvvn cecltilove des peetararsts de severics les eisenprrets dnnot l'activité pcrailinpe réside dnas :

? les sriceevs d'accueil à caractère événementiel : sericevs d'accueil oecninlsaocs dnas le carde de salons, conventions, ceooluqls ou tuot ature événement de reoiltan piuulbqe ou commerciale. Les sceerivs développés intègrent l'ensemble des cneastpmoos de l'accueil de réception : gsoeitn de listings, autiobtinrts de badges, mallettes, documentation, vestiaire, srecvie voiturier, ahicemnement de groups iunlncat alcieucs en gaers ou aéroports et veitsis de siets (exemple : uisne ou aurtie stie de piorcodtun ou de réalisation) ;

? les atcoins d'animation et de pooirtmon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la prtoomoin des veents en gardns mnagaiss ou GSM dnot l'objectif est de fraie connaître et de vdrnee les pitrdous (ou services) du cinelt aux consmutmeoars sur le lieu de vtene ;

? le tpye de poatitersn puls ceunarmmot développé est l'animation cnnostisat à mtrte en anavt un produit, une mqruae ou un événement par le bias d'une dibrtioustn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ptinos de vtene ou à l'extérieur ou puls smilnemept par le bias d'une présence en teeuns pbiatieurlics ;

? l'ensemble de ces psrtoetnias ont puor caractéristiques cmnoemus la msie en ?uvre et la geoitsn complète de monyes hmuniàs et matériels dnas le cdrae d'une orffe gabolle adaptée aux beoisns de caqhue client. Elels metetnt en jeu le conseil, les reosorscus hinemaus terrain, la tinhegoloce iumarniqotfe (matériels et lleiigcos de relevés, de tmaonsrsiin et d'analyse des données) et la loiquistge du matériel d'animation ou de ptoriomon (stockage, expédition, iilatlanotsn et maintenance...) dnas le cadre de la prtiteoasn ;

? la gtosein annualisée de panorseitts de screevis d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la giotsen taolte de seviercs d'accueil externalisés.

7. Les cneerts d'appels dnot la vioacton est de gérer à dcnistae la rteliaon que les eteipnrres soneuthiat eneittrner avec leurs cletins et prospects. C'est un esblnnee de moneys humains, oniotinaalrnesgs et tceqehus mis en pacle aifn d'apporter à la dendame et aux bsineos de cqaue cilent une réponse adaptée.

À ce titre, les cnerets d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, elvuexcniest par téléphone et à distance, des ceintl et/ou des pocrpstes en s'appuyant sur des systèmes de caulgope téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de reoliatn à distance, les ceertns d'appels ospinmteit l'outil téléphonique et ses cooixnnens avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mnettet en jeu qautre ctopeosmnas meejuars :

? les rrusecseos hnieamus (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la tolohgenice (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, srueervs multimédia, bsaes de données, cetars de commutation, câblage...);

? la lqituigsoe (immobilier, mobilier, ernooigime de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une ctuulre et des méthodes maeiktng (stratégie de l'entreprise, riotlaen client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le camhp d'application de la cntntvoioen ceovtllicie des paatertsries de sevrceis ne cneoncre pas les cneerts d'appels fleiials de sociétés de télécommunications ou cneters d'appels intégrés, leesulqs enetrnt dnas le champ d'application de la covineontn cveltoilce des télécommunications.

Entrent enfin dnas le champ d'application de la cntviooen cciltelvoe des psreeaaitrts de srvieecs les enriertesps dnot l'activité piiplcrae réside dnas :

? les aiotncs de force de veetns : acnitos dnot l'objectif est de développer les vneets des ptduois ou des sicevres du client.

Ces acinots rneogpret les opérations pnetlecolus (lancement de produits, opérations poitnelomnroels ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pricelaiutr dnas les pnoits de vente de la gnrdae distribution, de la dsotibiutrn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprès d'autres ctiirucs de distribution.

? les aiconts d'optimisation linéaire : antiocs dnot l'objectif est de vaoslrier la présence, le pitnonnoieest et la visibilité des

ptudoris (ou services) du cneit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aontics roeuengrpt les opérations de psoe de PLV, iotniamtltnaps et réimplantations, destinées à mtrtee en aanvt les produits, mias assui les opérations pemeeannrts de vlelie colcrimimaae en pniot de vente : relevés de prix, de présence et nmbore de faicgns ansii que des inmnoftaais cnrnaocnet la cenruccorne (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eteesnirprs qui paqterunit l'activité de rheerchce de débiteurs en masse, atrneemt appelée activité d'enquête civile, enerntt dnas le champ d'application de la cotnivneon coivctele des ptaiarsrtees de scveers dnas le dnaomie du seeutcr tertiaire.

Afin d'éviter toute coonsufin avec toute artue activité, et ntnemoamt avec l'activité du rcnrvemuoet de créances, il a été décidé de définir cnerleamt l'activité d'enquête civile.

Cette définition preemt de crliafer le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jleuilt 1983.

L'activité d'enquête clivie dnot la finalité elcsixuve est la rhehrce de débiteurs en msase ctnsiose à mtrte en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le cadre d'une dnedmae spécifique, tuos mnyeos d'investigations destinés à déterminer les éléments reitalfs aux coordonnées, à la solvabilité et au ptominaire d'une pnsronee physique.

L'interrogation de bases de données iusess de publicités légales ou de fireihcs acecblsiess à trtie girutat et/ou onéreux ne ctuonstie pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Champ d'application matériel En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Le présent acrcod a vicatoon à régir les règles acbpllpaias au niveau de la bhcanre des prrteitsaaes de seeivrcs rvteiaels à la msie en ?uvre evtficee du huat degré de solidarité de l'ensemble des régimes de pootiecrtn slcaoie complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément cvenou que le présent acrcod mfiidoe et complète, sur le thème de la solidarité, les tetxes suantvis :

? s'agissant du régime de prévoyance :

? l'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014 rtaeilf au régime de prévoyance ;

? l'article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mras 2015 rialtef au régime de prévoyance ;

? s'agissant du régime de frias de santé :

? le tirte VI, et puls précisément l'article 14.2 de l'accord du 25 srtebembe 2015 riaetlf au régime de firas de santé ;

? l'article 12 de l'avenant isiiibnvdle à l'accord du 25 srbemetpe 2015 raitelf au régime de frais de santé.

En tuot état de cuase et au-delà des mioafiticnods et aoujts apportés aux dfrisstpiios cvntnonnoelies de prévoyance et de santé préexistants, il est précisé que les diotinspioss particulières du présent accrod ont également vciotaon à osineargr la gotesin de la ploiquitie cvltnlieonone de la solidarité au nveaiu de la bnarhce et à déterminer les ptaeoistrns cvenoleetinnlos à caractère non dntceemiert cbnotirtuf applicables.

Article 3 - Organisation de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

3.1. Cesaaiilttnorn de la gsteoin du dsiopiistf ceevinonntnl de solidarité

Poursuivant un dolbue oibjtecf de msiittloaauan renforcée et de

transparence, les priorités saoucies ennedent mtrete en plcae un mécanisme de gtoesn centralisée du dsiipstf cnotovneel de solidarité, conformément aux dosstiiptos des aerlits L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et sainuvts du cdoe de la sécurité sociale.

3.1.1. Ppiicnre de gstoien unqie centralisée

Les onoaistgirns sayinldecs et ponatelras consacrent, au nieavu de la bhcnrae des pesaraeritts de srevceis du sceutr tertiaire, le prpnice d'une gisoetn uiunqe et centralisée de la plquoitie de solidarité inhérente aux doitspsis convlntnetoines de ptoecitrn sacolie complémentaire négociés à son nieavu et coemnrapt une cause de recommandation.

Il est anisi cnonveu que la bnchrae choisit, conformément aux pinirepcs visés dnas le présent accord, un unqie ogaminrse mandaté puor aruessr la gestion, puor le ctmope de la bnchare et en aolatiipcn des arcdcs couclns par elle, la plioiqtue de solidarité msie en ?uvre dnas le carde des régimes cinneotlvnoes de prévoyance et de santé.

3.1.2. Cohix de rnevonmeeleut ou de cnahngmet de gestionnaire

Le mnaadt de gsoetn unqie et centralisée est nécessairement aligné sur les pecipinrs aanyt présidé à la msie en palce de ces accords, négociés et ccounls dnas le rsecept des dsptsoinoiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

C'est en ce snes que le ciohx de la bnharce s'est opéré pmrai les omarsiegnr recommandés à l'issue d'un aepll à cdtndiaureas ctrioncruel préalable à la cncousloin des arcdcs aissotr d'une culase de recommandation.

Il est rappelé à cet égard que les onegrsamis aurursess avneait arlos présenté lreus anticos pelssiobs en matière de solidarité.

Compte tneu de la spécificité réglementaire de fnnieencmnotot du degré élevé de solidarité que présentent les adroccs de bahrcne assoitrs d'une culase de recommandation, il a été décidé par les penatrraais sacuoix d'auditionner les oanerigmss recommandés puor perettmre à la bnchare de déterminer définitivement son chiox de gsoetin de sa pluotqie praartiie de solidarité en cohérence avec les premières oittrienanos rueneets dnas les adccors et antanves préexistants.

C'est à l'issue de ces aiodutns et après échanges que les oaiinarotngss scyeindlas et ptnlaores ont unmnmaeeint renteu cmome omngrsaie ginirantsoee uqinue de sa piluqotie de solidarité l'organisme recommandé snuavit : l'OCIRP.

Il est eendntu que le maandt de gioetsn est d'une durée déterminée qui ne proura pas aiovrr une durée supérieure à clele des raodaecnnitms négociées au nieavu de la branche.

Le madnat attribué par la brnache srea asini d'une durée maliamxe de 3 ans renouvelables.

Le pimreer madant penrd effet à cetompr du 1er jvneair 2016, conformément aux dpsnioioits des adroccs de ratdmnoiocmean déjà cunlcos au nieavu de la branche.

Ce madnat srea aueamqeoitnumt rmeis en cuase avant son tmree dès lros que l'accord de raamodiemtconn crnraoenct l'organisme gtroaseinine concerné aivrr à échéance.

Dans ce cas, le mdanat srea metaninu et son rnmelveeluoonet ietdeivrrna conformément aux dpistoioniss du présent accord, eu égard par arillues à la procédure de msie en crnunocere inhérente à la renégociation d'une calsue de rmmiadtncoaoen dnas le régime concerné.

Les sgiieatarns rapllpneet enmfecvfeiett luer attmecaehnt au sitrct rreespt des dsnositoipis légales qui cenndnootiit la validité des adccdrs assriots de ceuasls de recommandation.

À cuaehe échéance du mandat, il est cvenou que la bahncr se ptnnisoeoria patamiernerit puor un ruleenmlvnoeet ou un cgaehngmet de gestionnaire.

Il srea procédé à l'audition des oamegrsins arseuusr recommandés puor apprécier l'opportunité d'un reonluenevlemt ou d'un changement.

3.1.3. Srot des réserves constituées par la bhcanre au trtie de la solidarité

Il est expressément précisé que les semoms gérées par l'organisme mandaté par la bharcne ne snot en acuu cas sa propriété.

En seule qualité de mtnaadrie de gestion, l'organisme csihoi par la brhance ne dsisoprea dnoc d'aucun diort prproe sur les piemrs d'assurance destinées à ficanenr des atiocns à caractère non deitceemrnt contributif.

Les somems perçues dnas ce carde par le gtaoensinrie uniqe snot dnoc intrinsèquement liées au régime cnvntinneool et sroent amoeueatnmqtuit transférées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout oarimnsge mandaté par les ptaerrneais sciaoux puor gérer sa piqoluite de solidarité reconnaît expressément, en atanpcept ce mandat, qu'il ne dorespisa d'aucun diort sur les sommes asini gérées et celui-ci s'engage à les rstuetier à la brnache une fios son madant arrivé à échéance.

3.2. Multaouiaitsn des prmeis d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les aodccrs ctoliecfls cuoncls jusqu'alors au nieavu de la bhrcne prévoient que 2 % des perims des régimes cnonnlveoitnes d'assurance ctclevolie snot affectés aux paterstotis à caractère non dmerneecitt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les pataereinrs scuaoux cefinmront ici que teouts les pmires perçues par les aserruus recommandés au tirtre des différents régimes en vgieuor au neavu de la brhance srenot mutualisées au sien de la gsetoin unqie centralisée confiée à l'organisme visé à l'article 3.1.2 du présent accord.

Les oigrnemass asuserus recommandés par la brhance au ttrre des arcdcs prévoyant la msie en ?uvre d'une piqlutioe de solidarité s'organiseront en conséquence, en cnotaocitren avec l'organisme giesnioantre mandaté, puor ausrser un plein effet à cttee mutualisation.

Les ogrnsoatinias sdyecanls et parotealns venoilrelt au bon fntcnoeninoemt de ce dsiioiptf au taevrrs des rrtpopas anlues prévus par les aiclerts D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément covenvu que le dsiipstf mis en plcae au nveaiu du gatesiinrooe est cmoumn aux asruruses recommandés et enuexilemrvst mis en plcae au bénéfice des eepisrntsr qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les enitreprses non adhérentes à l'un des onersigams arsseruus recommandés par la bharcne dvonert se rehappocrr de luer porpre arseusur puor mttere en ?uvre les mécanismes adaptés à lreus obligations, teels qu'elles résultent du présent arccod et des acocdrs de bhrcnae préexistants.

3.3. Fnmtceneninoet de la pqtiioue cltlInneivneooe de solidarité centralisée

Le fconentioemnt de la piuqtiole cnnltoenioevnle de solidarité centralisée au naeviu de la brhacne est assuré par l'organisme mandaté dnas le cdare du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son dsiipstf cauenalertsitr du huat degré de solidarité dnas les bcrehns sur son expérience en tnat qu'acteur de pettrocion slicaoe des salariés dnas les stanotiius les puls dieicilffs duipes près de 50 ans.

Son erispxee en matière d'action sociale, destinée à sieotnur les bénéficiaires de gteniraas rattachées à des cotneexts fragilisants, lui a par aiuelrsls preims de ctoursine un réseau d'intervenants de

qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle très essentiel en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres isititutns paetaernris en talote fluidité, le tout sous l'impulsion et en leur permettant avec la collaboration de la branche.

Les représentants et les assurés recommandés sont précisés par voie de procédure spécifique visé par les partenaires sociaux.

3.3.1. Détermination des besoins de la branche

Cet organisme est ainsi l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des aspects de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre.

Il est convenu, à ce titre, que l'organisme mandaté s'engage, en accomplissant sa mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de situations appropriées.

Il est à ce titre rappelé que l'avenant du 15 décembre 2014, par son article 6.4.2, a établi les dispositions ci-après :

« Il est convenu que la branche, au titre des points caractéristiques :

Mettent en œuvre des études et diagnostics, en collaboration avec les assurés recommandés, pour identifier des aspects propres à chaque sous-section de la collectivité.

Les prestations s'inscrivent dans la réalisation de ces études et diagnostics aux assurés recommandés qui pourront, le cas échéant et après l'approbation de la branche, s'adjoindre des services d'un prestataire extérieur.

Ces études et diagnostics ont pour objectif :

1. En priorité, de déterminer des aspects de prévention qui pourraient être mis en place en application du 2° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, étant entendu que la branche entend prioriser, au titre de futurs aspects prioritaires, la réduction du risque incapacité de travail et une potentielle vocation à faciliter le retour à l'emploi des salariés en incapacité de travail ;

2. Subsidièrement, d'identifier les points clés qui pourraient bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la collectivité en application du 1° de ce même article. »

Cet accompagnement se traduit par la mise en œuvre, par l'organisme mandaté, d'un dispositif de la branche aux fins de desservir son portefeuille et un bouquet de services. Cet accompagnement doit être réalisé au plus tard d'ici la fin de l'année 2016.

L'organisme mandaté préconisera alors des services en adéquation avec les résultats de l'audit.

Ces prestations sont validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assure la cohésion de l'ensemble des services répondant aux attentes attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme mandaté assurera un suivi des besoins de la branche en vue de l'éventuelle évolution et fera des recommandations périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

3.3.2. L'organisation d'appels à projets

Ce choix, opéré par l'organisme mandaté au sein des aspects proposés par les assurés recommandés des régimes cotisés de la branche, sera effectué dans le cadre de procédures d'appels à projets pilotés par l'organisme mandaté.

Chaque appel à projets sera accompagné du détail de la

procédure à suivre pour les organismes soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que seuls les représentants saucix disposent du pouvoir décisionnaire et sollicitent leur mandat de manière le plus possible avec une faculté, le cas échéant, de renoncement.

Les représentants restent, en pratique, en relation avec leur assureur pour accéder aux services et prestations déterminés par la branche au titre de sa politique de solidarité.

3.3.3. Mise en place d'une structure homogène au niveau de la branche

L'organisme mandaté pour assurer le fonctionnement de la politique de solidarité centralisée s'engage à mettre en œuvre une structure homogène au niveau de la branche et à assurer le suivi des prestations comme pour les salariés.

Il est entendu que cette plateforme, présente la forme d'une marque blanche, soit numérique et accessible sur tout support mobile et via une connexion sécurisée.

L'environnement des services proposés sera adapté à l'environnement et à la charte de l'assureur recommandé par lequel le salarié ou l'entreprise a obtenu l'accès aux prestations de solidarité.

Ainsi, la branche se dotera d'un outil gérant son offre de solidarité de manière homogène tout en permettant à chaque assuré recommandé au titre d'un régime conventionnel de conserver son identité au travers de ces services.

Les prestations s'inscrivent sur le fait que chaque assuré recommandé conserve son rôle principal tel qu'il résulte de la médiation sociale et il bénéficie au travers des accords de branche.

C'est à eux qu'il incombe donc, en premier lieu, de faire l'avance de la prestation de solidarité sollicitée.

Il est convenu que les représentants et le gérant mandaté et les différents assurés recommandés par la branche sont encadrés par un protocole technique défini par les partenaires sociaux.

3.3.4. Gestion des flux et aspects comptables

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité complète de toutes les opérations menées en application de leur politique de solidarité.

La branche rappelle à ce titre que les dispositifs du code de la sécurité sociale imposent l'existence des outils de traitement de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celles-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gérant assureur gère le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la prestation des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assurés recommandés sera transmis au gérant mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectuée conformément à ce qui est identifié par la branche.

Ces différentes opérations font l'objet d'un rapport établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existants et les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assurés recommandés.

Ce rtoenprig pctiipare aux oiigtanobls de reitoittsun réglementaires de la brcnahe prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

3.3.5. Raorppt ananel d'exercice de la poilituqe de solidarité

Les pirnaraeets siuaocx cneanstott que, par le baiis de luer poliituqe de solidarité atriosse d'une geiotsn unique centralisée, l'organisme mandaté dpissoe de l'ensemble des imitrfonnoas qui preetemtnt l'établissement du rppaot dnou le centnou est a mimna équivalent aux prnipiretsocs des aiterlcs D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cette oiaitgobln ioncbme à la branche, il est eednntu que l'organisme mandaté au titre de la gotsien de la pilloqute celtnnonvoienle de solidarité s'engage expressément, en acanctpet cette mission, à frseiomlar lidet rppoart conformément aux eeexngcs des tteexs en vigueur.

Cet oirngsmae gsnrieiaotne fimsoaelrra ce rpproat le cas échéant avec l'aide des auurrsses recommandés au naeviu de la bcrnhae en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce tariavl de rentpoigr général ptermtrea également à la brchane de dseospir d'éléments qnituttiaafs et qitiltaufas puor lui pmtertree de faire évoluer, le cas échéant, sa piiiqtoule cnolinnetenvloee de solidarité.

Un reprntoig ptrueiialcr à l'attention des arseursus et des fnssrrieuous srea également formalisé par le gestionnaire, au reargd de l'activité rpvsteicee de ceux-ci.

Article 4 - Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016*

4.1. Caractère olibatogire et oaospbple des anocits cltnvnleneionoes de solidarité

Il est expressément cenonvu que la bancrhe enetnd mttree en ?uvre une pqioultute de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé exisnatt à son niveau.

Cette solidarité se triuadt par la msie en ?uvre obligatoire, puor toetus les erpinteesrs crspmeios dnas le chmap d'application géographique et psieeonnofsrl du présent accord, des anictos ctloneionvleens identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles sienot ou non adhérentes aux oanigerms recommandés par la branche, snot dnoc soismues à cttee oigabiotln cnleitvnloonee et denrovt être en mesure, avec luer prpore assureur, de poeropsr les ainocits cnieelltonenovns de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce card de luer financement.

Conformément au prpnciie de faveur, il est également acté que les salariés des eisnrptrees susvisées dniposest puor luer prat d'un dorit obpplaose aux aotincs de solidarité mises en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en rsetpceer les cintdioons particulières.

4.2. Mécanisme de détermination des acotnis cltnvlononeienes de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les acrdcos du 15 décembre 2014 et du 25 stbrpeme 2015, les petneairras socuiax eentendnt mtrtee en ?uvre une véritable piutilqoe de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre eifetfcve de pnnteiasors à caractère non dceenmitret ciibrotntuf pnenrat la fomre d'actions cvnieleneolnonts de solidarité.

Afin de grinatar l'effectivité de la msie en ?uvre de ces aonitcs dès l'exercice 2016, il est décidé que, par exotpcien au picprnie de détermination des bnsioes et de coihx des scveries précisés aux pehrpgaaars 3.3.1 et 3.3.2 du présent accord, les aocitns qui sorent offerets aux salariés de la branche, jusqu'au treme de

l'année 2016 srnoet pieirepcmnalt celles proposées par le gonsiinarete unique.

Ces actions, lerus codninotis d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe iinblsive du présent accord.

Il est expressément précisé que cette aenxne a la même vealur jiuudiqre que le présent accord, cette dernière panuovt néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci.

Conformément à l'article 3.3.1 du présent accord, il est rappelé que les paeiarrrtes soacux eendenntt mettre en ?uvre, puor la première année de fcnneontmienot de la piluoiuqe de solidarité de branche, une étude qui pdnrrea la forme d'un aduit assuré par l'organisme ginoarinsete mandaté qui pmettrera à la bahncr de déterminer avec pcnteierne les beonsis spécifiques de la bacnrhe en matière de prévention et de solidarité.

Une fios ces bneosis identifiés dnas le cadre de cet audit, et conformément à l'article 3.3.2 du présent accord, l'organisme goniaitesnre mandaté srea chargé, puor le cptmoe de la branche, de laencr un aeppl à projets, peiairtermrnoit auprès des areursus recommandés, aifn de choisir les antiocs de prévention et de solidarité, qui ptrmoneertt de répondre aux bnsioes spécifiques de la bncarhe tles qu'ils arunot été identifiés dnas le cadre de l'audit mentionné supra.

Il est par auielrls précisé que l'audit, l'appel à poetrjs et le choix des anctios et des foeirsnsurus mentionnés ci-dessus deronvt être finalisés anvat la fin de l'exercice 2016, aifn de gaanitr la msie en ?uvre des acntois résultant de ces opérations puor le 1er jeivanr 2017.

L'annexe lanstit les aocntis connivneeoetlnls de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le raeirtt d'actions au rgeard des opérations d'audit, d'appel à ptoerjs et de sélection d'actions, menés par le gisroniaetne unique, puor le copmte et suos le contrôle des ptrearains saociux de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gnroieatisne uqunie jrueoa un rôle général de cinsuel de la bncarhe dnas ce cadre et poudrra en tnat que de bisoen à la brahnce tuos les inutirdecas et outils ptrtemaent aux osgoaninraits secyalndis et pnleoaaarts d'arrêter ou mfidieor les ancoits uliets qui peotrnciiprt à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance ceicltlove prévoyance et santé.

Article 5 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016*

Le présent aocrd est cclnou puor une durée indéterminée, étant touftioes rappelé que la durée du madant confié à l'organisme gseotniranie est déterminée, cmme indiqué dnas l'article 3.1.2.

Le présent arcocd prdrena eefft à cepmotr de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant totfuoeis précisé que les peraits snteaairgas la dmeanoednrt auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est cvenonu que le présent anevant srea déposé par la pratie la puls diligente, conformément aux dosoptiisnis du cdoe du travail.

Le présent aorccd prruoa farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes cntiionods que cleles prévues puor les adrccos cilclotefs de bcharne qu'il complète et modifie.

Le plotoocre tcenhuiqe paiierutlcr cclnou en ailctpoipn du présent aocrd enrte l'organisme gnnosreitaie mandaté et les osmineagrs arrsuuses recommandés, visé par auieilrls par les paeiaerntrs sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes dsiotisnoips finales, ce dnrieer n'ayant pas le caractère d'un arcocd collectif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Versement d'une aide financière « hdaicnp »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « mdaials gveras »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « aniadts fiulaiamx »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aide familiale (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à relever une souffrance psychique et morale.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux familles	Dispositif d'assistance et de soutien aux salariés aidants familiaux pour les aidés et les aidants dans les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dispositif leur fournit une aide juridique, une aide au répit, une formation sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un bilan personnalisé et une aide psychologique adaptée.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au retour à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé pour les salariés en arrêt maladie longue durée (minimum 3 mois) pour leur faciliter le retour à l'emploi. Ce dispositif est articulé autour de 4 axes principaux : psychologique, physique, social et professionnel.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : prévention des troubles musculo-squelettiques, amélioration de l'équilibre, des troubles du sommeil et du stress.	Salariés d'une entreprise membre de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).

Avenant n° 2 du 17 mai 2016 à l'accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'évolution législative venue encadrer les différents métiers des agents de recherche privés a poussé la branche à créer, le 12 novembre 2007, un cadre de qualification professionnelle d'enquêteur civil.

Suite à la création de ce cadre de qualification professionnelle, la branche des prestataires de services a mis en œuvre les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité de l'enquêteur civil dans le cadre de son champ conventionnel.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont entendu mettre en place un cadre conventionnel permettant d'apprécier, en termes de classification, l'obtention du certificat de qualification professionnelle d'enquêteur civil par un salarié.

Un accord a ainsi été conclu le 8 février 2010, modifié par un avenant du 25 juillet 2011, visant à élargir les conditions de classification des salariés enquêteurs civils.

Concomitamment, les partenaires sociaux ont effectué les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité d'enquêteur civil au champ d'application de la convention collective des prestataires de services.

C'est par un avenant conclu le 16 décembre 2009, étendu par un arrêté du 2 décembre 2011, que cette activité a été intégrée à cette convention collective.

Après plusieurs années d'application des textes conventionnels de cette branche professionnelle, les partenaires sociaux du secteur ont tiré un certain nombre d'enseignements économiques et sociaux.

C'est dans ce cadre que le collège patronal a présenté un certain nombre d'éléments au collège syndical en vue de négocier un nouveau cadre conventionnel, actualisé et adapté aux enjeux de la profession de l'enquêteur civil.

A l'issue de différentes réunions, les organisations syndicales et patronales, qui se sont accordées sur la nécessité d'adapter le cadre conventionnel à la réalité d'un métier aujourd'hui mieux appréhendé par la branche, ont convenu des dispositions suivantes visant à modifier l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Classification des titulaires du CQP « Enquêteur civil »
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'article 1er de l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011, inapplicables rédigés comme suit :

« En outre, le niveau de qualification minimale de l'enquêteur civil au titre de cette activité telle que précisée dans le cahier d'application sera fixé selon le calendrier établi comme suit :

? 190 pour les débutants ;

? 220 après une expérience de 2 ans. »

Est modifié comme suit :

« Toutes les entreprises réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au calendrier de qualification professionnelle créé par la branche le 12 novembre 2007.

A l'issue de cette formation, le salarié embauché devra être titulaire du certificat de qualification professionnelle positionné aux conditions suivantes :

? l'obtention de la qualification professionnelle ;

? l'obtention de la qualification professionnelle après 1 an ;

? l'obtention de la qualification professionnelle après 2 ans ;

? l'obtention de la qualification professionnelle après 4 ans ;

? l'obtention de la qualification professionnelle après 7 ans ;

? l'obtention de la qualification professionnelle après 10 ans.

Avenant du 6 octobre 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR FIGEC SIST CNET SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO F3C CFDT FSE CGT

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le cahier d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'assistance commerciale, de traitement et de saisie de données informatiques et toutes les activités de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, de traitement ou de curatelle de données, à partir de tout support (papier, documents scannerisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et de services de conseil qui, en tant que prestataires de services, aident à la prise en compte des besoins des clients dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la gestion de projet, l'analyse (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de montage (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et de services de

Il est précisé que pour accéder à la notion d'expérience toutes les périodes effectivement travaillées par le salarié au sein d'une entreprise sont prises en compte.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ ou du contrat de travail prévoyant d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que toutes les entreprises exerçant l'activité d'enquête civile telle que définie dans le cahier d'application de la branche doivent se conformer au calendrier de qualification professionnelle positionné aux conditions suivantes :

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant s'applique à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de désignation de toute la liste des entreprises à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de rattachement de créances et/ ou de restructuration financière ou économique.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise adhérente à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou autres de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les participants professionnels ou amateurs un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent éventuellement présenter des activités complémentaires en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique ?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la présente convention les entreprises de services de réception des clients :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil hôteliers dans les salles de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature pluri-professionnelle ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de : gestion de réception : gestion de listings, accueil de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, services de location de véhicules en gares ou aéroports et services de location de véhicules (ex. : location de véhicules de location) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation destinée à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une dotisation publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par l'intermédiaire de la présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la gestion de projet, l'analyse (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de montage (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance la

retlaoin que les ernneptiss soaniuthet enieentrtr avec lruces ceitlins et prospects. C'est un ebslneme de mnoeys humains, otigneraaisnolns et tenecuihqs mis en pcale aifn d'apporter à la ddnemaie et aux bisenos de cauhqe clinet une réponse adaptée.

A ce titre, les crneets d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, esexlncmveuit par téléphone et à distance, des ceitlins et/ ou des pcrtoseps en s'appuyant sur des systèmes de cpuoglae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de retioaln à distance, les ceretns d'appels opmtsienit l'outil téléphonique et ses cnoixnneos avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils menttet en jeu qraute cesmapoonts muearjes :
 ? les rrsersceuos hanuimes (téléconseillers, superviseurs, managers, fmeuaortrs ?) ;
 ? la tonhioglee (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serurves multimédias, bseas de données, caerts de commutation, câblage ?) ;
 ? la lsuqitioge (immobilier, mobilier, emringooe de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;
 ? une cuultre et des méthodes meratnkig (stratégie de l'entreprise, roitaeln client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le cahmp d'application de la cnoeinotvn ctoleilvce des preiaatrres de screives ne crneone pas les centres d'appels faleills de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lsleques etnnet dnas le camhp d'application de la coveintonn cotelilvce des télécommunications ;

Entrent efinn dnas le cmahp d'application de la citneovon covlecitle des pserrttaeias de seivrces les eeistrenrps dnnt l'activité pclapinrie réside dnas :

? les acnits de focre de vtene : anticos dnnt l'objectif est de développer les vetnes des puoitdrs ou des serevcis du client. Ces aicnots rgneepourt les opérations pelclenutos (lancement de produits, opérations pmlietlneroos ou saisonnières) et les opérations permanentes. Elles snot menées en prciiltteur dnas les pintos de vetne de la gnadre distribution, de la dtioisitrnun spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mias assui auprès d'autres cciutrs de dibstoirtuin ;
 ? les acnits d'optimisation linéaire : acoitns dnnt l'objectif est de vsailorer la présence, le pneiontioesmnt et la visibilité des piodruts (ou services) du clenit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces acnits rgrpeoeunt les opérations de psoe de PLV, inliptaotnmas et réimplantations, destinées à merte en avant les produits, mias aussi les opérations pnmaereents de vlliee ccelomimare en point de vtnee : relevés de prix, de présence et norme de fcaigns ainsi que des itfiornomans ccronnanet la crceocunne (celle de l'industriel puor leqeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les esrinrpeets qui pueaintqrt l'activité de rcrehchee de débiteurs en masse, auertemnt appelée activité d'enquête civile, eentrrt dnas le cahmp d'application de la ctenovonin cieloctvle des ptrreeaaitss de srceives dnas le domanie du stueecr tertiaire.

Afin d'éviter toute cfonosuin avec toute aurte activité, et ntomaemnt avec l'activité du roveemecunrt de créances, il a été décidé de définir cranemelit l'activité d'enquête civile.

Cette définition peemrt de ciliaferr le cmahp d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête clviie dnnt la finalité esucvxile est la rhcchere de débiteurs en msase coinstse à metrrte en ?uvre, puor le cmopte de tiers, dnas le crade d'une dndamee spécifique, tuos mneyos d'investigations destinés à déterminer les éléments rleifats aux coordonnées, à la solvabilité et au poatnrimie d'une pennosse physique.

L'interrogation de bsaes de données iusess de publicités légales ou de fiecirhs aseicsebcls à titre gauitrt et/ ou onéreux ne citsoute pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Participation au développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Article 2.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les eerisrtenps snot légalement teunes de vreesr tuos les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une cnorbtoitiun puor le développement de la foimtoarn pesfnlnioerlsoe continue.

Cette corbutoitinn est répartie comme siut :(1)

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Total	0,55	1	1	1

Article 2.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Des critères de psire en cgahre seornt définis par les pnarieatres saoioux réunis en scoetin plnolssoinfreee paritaire, à l'aide des innrfmooats teineqhcus et financières fneiueros par l'OPCA désigné.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve des dnisistipoos des aitcelrs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve des anirtottubis du cnoesil d'administration partiiaie de l'OPCA, teils qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Au raegrdr des beiosns de foimraotn et de poofsirsinnstaloiean des salariés de la branche, dnas le but d'assurer luer employabilité et de rcreofner la compétitivité des entreprises, les pnraaierets soaiucx décident, à trite expérimental, de mtrtee en pacle une cuoitbrtnion conventionnelle.

Cette criotutbnion est obrmeliaegntoit versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le tuax de cttee cnuittrboton cnvonennolitele est de :

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,10 %

La pratique conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une section spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises. Elle est gérée par la section paritaire, conformément aux axes définis par la CFNEPP dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux ont convenu de leur volonté de favoriser l'utilisation de la contribution au maintien d'une qualification des salariés dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supra légale, sera par principe l'objet d'utilisation pour les entreprises.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abondement par l'employeur de formations siveus dans le cadre d'une politique de gestion du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins identifiés notamment au travers du plan de formation.

Cette contribution conventionnelle ayant notamment pour objet le développement de la formation professionnelle continue au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne

s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la période de l'année 2017 (assise sur la masse salariale 2016).

Il est en outre expressément rappelé le caractère étroitement lié de cette contribution conventionnelle à l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux des enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle initiée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet d'une révision par les partenaires sociaux après analyse des bilans annuels présentés par l'OPCA désigné et de ses préconisations.

A défaut de révision préalable des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 3 - Répartition globale des fonds En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les taux globaux de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
	Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10
	Total	0,95	1,20	1,10	1,10

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 4 - Modalités de versement des fonds En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue sont versés par les entreprises visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Article 5 - Durée du présent avenant En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application d'un an, soit pour la période 2017, date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer.

Le présent avenant sera déposé à la DRTCCEIE et il en sera

Accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et

demandé l'extension aux services du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et prioritaire sur le même objet qui aurait pu être conclue antérieurement.

Cet accord a été complété notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles, puis spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Lors de la CNPEPP du 13 septembre 2016, il a été décidé de maintenir de force les contributions conventionnelles.

Le présent avenant a pour objet d'entériner cette décision par un avenant selon les dispositions ci-après.

d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, dans les départements et salariés des entreprises et salariés des entreprises d'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, direction commerciale, traitement et transfert de données informatiques et autres prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les services de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, informatique ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service personnalisé ou personnalisé ou personnalisé, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de distribution sont destinées à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de développer de toute la logistique insubstituée à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil de créances et/ou de renseignements économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non généralement appelée plaie des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à aménager leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent perdre éventuellement divers éléments en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :
? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings,

abandon de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes illectronique en gare ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation)?;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestataire le plus développé est l'animation destinée à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les responsables humains de terrain, la gestion informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation?;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés?;

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects.

C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les entreprises d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les entreprises d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses fonctionnalités avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de professionnels :
? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?);
? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, crèmes de commutation, câblage?);
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran?);
? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité?).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des professionnels de services ne concerne pas les centres d'appels dédiés de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des professionnels de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services de conseil de vente : anciens dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces entreprises réalisent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en pluri-activité dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de

bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution?;

? les actions d'optimisation linéaire : l'objectif est de voir la présence, le périmètre et la visibilité des produits (ou services) du côté des réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, d'implantations et de réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations préventives de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de magasins ainsi que des inventaires concurrençant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui poursuivent l'activité de recherche de débiteurs en masse, artennement appelée activité d'enquête civile, exercent dans le champ d'application de la convention collective des professions de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute interférence avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Composition et fonctionnement de la commission paritaire permanente

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective des professionnels de services.

La commission paritaire, lorsqu'elle est réunie sous forme de commission mixte paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

En cas de vacance, la présidence de chaque séance est assurée par un représentant d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Article 2.2 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire est réunie au moins six fois par an.

Ses membres sont convoqués au moins 15 jours avant chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une feuille de présence et un procès-verbal sont établis par le secrétariat technique assuré par les organisations syndicales d'employeurs, conformément au principe de parité visé dans l'accord de branche du 28 octobre 2003 relatif au financement du paritarisme.

Une fois par an, la commission paritaire établit son calendrier de négociations en fixant paritairement, d'une part, ses dates de réunions prévisionnelles et, d'autre part, les thèmes de négociation envisagés.

Il est rappelé que les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, modifier la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

Enfin, il est entendu que les négociations prévues par la réglementation en vigueur peuvent être d'office incluses à l'ordre du jour de la commission paritaire permanente.

Article 3 - Missions de la commission paritaire permanente

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire exerce des missions d'intérêt général exercées par la branche.

Cette commission est l'instance paritaire de référence pour mener les missions confiées par la loi aux branches professionnelles, conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Son principal objet est ainsi de négocier et conclure les conventions et accords de branche susceptibles de donner lieu à une action ministérielle.

Ses pluriannuelles sont exposées ci-après, étant entendu que la commission paritaire peut expressément déléguer à d'autres instances paritaires la négociation ou le suivi d'accords ou d'avenants conclus dans le champ d'application de la convention collective.

Article 3.1 - Représentation de la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire représente la branche des professionnels de services, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Article 3.2 - Veille sur l'emploi et les conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes instances paritaires instituées dans la branche :
? la commission prévoyance et santé (CPS)?;
? la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)?;
? la section paritaire professionnelle (SPP)?;
? le comité paritaire de dialogue de l'observatoire (CPO).

Ces instances fonctionnent conformément aux règles établies par les partenaires sociaux.

Article 3.3 - Rapport annuel d'activité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Chaque année, la commission paritaire établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Il est rappelé que ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre de la partie II, des parties Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Au titre de ce rapport, la commission paritaire formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 3.4 - Conciliation et d'interprétation des dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence d'un dialogue de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNCI).

Considérant que cette instance constitue une émanation naturelle de la commission paritaire instaurée par le présent accord, cette commission est confirmée dans son rôle pour connaître :

? de tuot problème de la présente convention, de ses aneenxs ou avenntas ? ;

? de tuot différend à caractère iudendvil ou clceitolf né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, de ses aeexnns ou avenants.

Le fntoenemnocit de la cmsioimn ntnaaiole d'interprétation et de cocioinatin (CNCI), tel que décrit dnas l'article 8 de la covnetnoin collective, reste inchangé.

De puls et conformément à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, il est précisé que cttee innatcse puet être dretcemient ssiiae par une jodiitucrn puor rdrene un aivs sur l'interprétation de la cttnieovon citlclove ou d'un aorccd ccnlou dnas son champ.

Le fraoumlrie de ssiiane de ctete iansncte est annexé au présent accord.

Il est enifn rappelé que les prérogatives de la cosiosmmin nioalntae de ciointalcon et d'interprétation des cilicstasanois (CNCIC), tleels que visées par l'article IV de l'annexe « Ctilcisifoasn des eoimpls » du 13 août 1999, ont été intégralement confiées à la csomiimn nloaintae d'interprétation et de ctoicniolain (CNCI).

Article 3.5 - Observatoire de la négociation collective *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, les paeartenirs sacuoix cneonift à la cosioismmn piaiartre penremntae le rôle d'observatoire pirtraaie de la négociation collective.

Les missonis de cet osraivbotee snot d'enregistrer et d'archiver les adrcocs d'entreprise ou d'établissement rvleaent du camhp d'application de la covenontin ctelvioce des pstaetraris des srvecies culocns puor la msie en ?uvre de doisopsinits légales ou réglementaires.

Cette trossimriasn est organisée dnas les cntdiinoos visées à l'article 4 du présent accord.

Article 4 - Transmission des accords collectifs à la commission paritaire *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Les présentes oilntaioigs de trsoinismasn d'accords cllocetfis à la csmimison pairrtiae pmatnreee s'adressent à tueots les eerrenstpis et à tuos les établissements realnevt du cmhap de la coovnniten cvcilotele des parsireettas de services.

Article 4.1 - Accords conclus pour la mise en œuvre de dispositions légales *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Conformément aux msosiins de l'observatoire pitraiae de la négociation ccellitof et aux tmeres de l'article L. 2232-9, II, 3° du cdoe du travail, les eteerpsinrs et établissements tnmeerstntat otieneilrgbomat à la bcragne les accdors citelflcos cnlucos dnas le crade du ttire II, des ciahetprs Ier et III du trtie III et des tirtes IV et V du lrvie Ier de la troisième praite du cdoe du travail, c'est-à-dire les acdrocs rlifaets à la durée du travail, aux repos, juro fériés, congés et au cptome épargne-temps (CET).

Ces aordccs celicftols snot tnsmaris par l'employeur après luer csnloucion et cmeoinomtmnact aux formalités légales de dépôt.

Une vsorien signée est asini tisarsmne à la cmmoisson ptirariae peermnatne à l'aide du fmriuarole annexé au présent accord.

Il est rappelé qu'avant tuot envoi, l'employeur diot veilelr à la ssuepiospn des nmos et prénoms des négociateurs et sgiatrains des arodccs concernés.

La ciooissmmin acsuce réception des cneveinots et arcocds taimsnrs dnas ces conditions.

Article 4.2 - Accords conclus en l'absence de délégué syndical *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, il est rappelé qu'un emeluypor puet cnucrole un aorccd colelctif en l'absence de délégué syndical.

Lorsqu'un acord est cncolu aevc un ou pelrusius représentants du prnsnoeel qui n'ont pas été mandatés par une oistgnioaran snycialde de salariés représentative, l'employeur a l'obligation de le tamstnetre à la bnhcrae puor information.

Cet aorccd cttlceiof est otlibrgnoemaeit tiasnrms par l'employeur après sa ccnuosilon et caommnioetnmct aux formalités de dépôt.

Une visreon signée est ansii tiamrsnse à la comismsoin pariarte pnerenatme à l'aide du fmurloiare annexé au présent accord.

Il est rappelé qu'avant tuot envoi, l'employeur diot veelilr à la seuspripn des nmos et prénoms des négociateurs et sniitaregas des adrcocs concernés.

La cmsioiosmn asucce réception des cietonovns et adrcocs tasnirms dnas ces conditions.

Il est entendu, puiqsue les bnahecs psiefroenesllons n'ont puls puor misoism de viledar les aorccds cleifclots conclucs en l'absence de délégué syndical, que l'accord coclnu au nviaeu de la barnhce le 22 smrteebpe 2011 et qui poatrit création de la ciomisomn ptarriiae de vidaoiltan de ces adrcocs est annulé et remplacé par les dotpssnioiis du présent accord.

Les eisertepnrs shtouaniat négociier un acord en l'absence de délégué scnayidl en ailapoticpn du cdoe du tavrial se rnrotrepot à la méthodologie fixée par les preaitnares saioucx en anexne au présent accord.

Article 5 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Article 5.1 - Durée et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Compte tneu de son objet, le présent aorccd est clcnou puor une durée indéterminée.

Cet aorccd srea déposé par le collège prtnaaol à l'expiration du délai légal d'opposition, étant précisé que les peaitrs srngaiiets en dmradneot l'extension.

Le présent accrod enretra en veuigur au primeer juor du mios civil svnaiut son extension.

Article 5.2 - Modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 mars 2019*

Le présent acorcd porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dsitioopsins légales.

Compte tneu de sa durée indéterminée, les pteairs saeairgtns prévoient d'assurer un sivui du présent acrocd cquahe année, lros de l'établissement du rpoarpt d'activité de la ciosismmon prtiaire permanente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Depuis sa création le 13 août 1999, la bcharne des ptraraetiss de seivrecs a organisé la négociation ceciolvlte aotuur de pilersuus ieascnnts paritaires.

Sa paincplrie inanstce de négociation est, historiquement, la « cissmoomin mxtie ptiiraare » dnas llaquelue les oasrinainotgs snaldiceys représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et ccnlou les acorcds et aevnntas aelaipblcps dnas le

champ d'application de la cotinoven collective.

Cette incasnte piatrriae de référence n'avait cpnadneet jmaais fiat l'objet d'un acocrd clocteilf puor en préciser le fonctionnement, la cpisootimn ou les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 nmvbroee 2016, a imposé aux bhraencs pnelfeoriesonls d'organiser ce tpye d'instance piaaritre dnas un aroccd collectif.

Conformément à l'objectif du législateur, cisanonstt à rrefecnor le rôle esseinetl des behrcans psroieoenfelslns dnas l'élaboration du diort du travail, les pranraeiets siucoax ont acté de la nécessité d'améliorer la ciaocsnanse de l'activité de la bnahrce en précisant cmnnotnenvlelieeot le rôle de luer pcipniarle inasntce de négociation collective.

C'est dnas ce cdrae que les oiantasrongis représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et cnloqu le présent accord pntoart création de la cosmisoimn pariratie penarmtee de négociation et d'interprétation de la bcrnahe des pratsirteaes de services.

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Formulaire de saisie de la cioosimsmn noainatle de clotniacaion et d'interprétation

Le présent frmarioule est adressé au secrétariat tucnhqiee de la bcrnahe :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie paotlse : secrétariat tceunhique P2ST, c/o Cbeinat OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Aivs de saisine

Identification de l'organisation ou de la juridiction	
Identification des parties	Employeur
	Salarié(s)

2. ? Dtpooiiissns connvoteinnelels concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e)
Article(s) concerné(s)

3. ? Ovoaeritbnss à l'origine de la saisine

Exposé des miofts de la saisine

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)

Annuaire des oogiatrnasins représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales

FIGEC 60, avuene Claerhs de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, aeuvene Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, aeuvene Parmentier 75011 PARIS	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, barveulod Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, Csaee 421 93514 Montreuil
SORAP 40, bvearulod Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris
SYNAPHE 75, avnuee Parmentier 75011 Paris	

Nota bnee : les règles de fnnenmnoeticot de la cmsosmoiin p eeunvt être consultées : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Formulaire
Transmission d'un acocrd à la CPNPI (IDCC 2098)

Le présent fmulroiare est adressé au secrétariat tucnhnceie de la bchanre :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie plsatoe : secrétariat tnhecuqie P2ST, c/ o Cnaiebt OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° Siret	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2. ? Innrimtofoas sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE	
Effectifs (en équivalent tpems pieln ? ETP)	

3. ? Inomfrtnioas sur le tetxe déposé

Périmètre de l'accord	
Cocher la csae correspondante	
Établissement (s)	
Entreprise	

Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Il est rappelé que cette faculté est exercée sans aucune condition d'effectif.

2. Obligations préalables à la négociation

2.1. Information écrite préalable à la négociation

Avant d'engager la négociation, l'employeur procède à une consultation écrite préalable.

D'une part, il doit informer par écrit les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations avec des représentants du personnel élus.

Cette information est envoyée par voie recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche dans les délais indiqués ci-après.

Négociateurs de l'accord	
Cocher la case correspondante	
Délégué syndical	
Représentant du personnel mandaté (1) (2)	
Représentant du personnel non mandaté (1)	
Salarié mandaté (1) (2)	
Ratification par référendum (3)	
(1) Transmission la copie du courrier recommandé d'information aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.	
(2) Tenue de la PV de convocation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés.	
(3) Tenue de la PV d'approbation de l'accord par référendum.	

Organisations syndicales représentatives	
CFDT-F3C 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris
CGT-FSE 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil	FEC FO services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris	

Date de signature de l'accord

Thème(s) de l'accord

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

Cette information doit être écrite et transmise par tout moyen permettant de lui donner une date certaine.

2.2. Mandat syndical

Une fois informées, les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent initier le processus de médiation d'un représentant du personnel élu titulaire.

Le mandat, qui est nécessairement écrit, répond aux conditions de forme fixées par la jurisprudence.

En tout état de cause, ce mandat est expressément limité à la négociation envisagée par l'employeur.

Il est rappelé qu'une même organisation ne peut mandater qu'un seul représentant élu du personnel et que ce mandat doit être donné, le cas échéant, au plus tard dans le mois suivant l'information écrite préalable de l'employeur.

Ce mandat est porté à la connaissance de l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandataire.

2.3. Volonté des représentants élus du personnel de négocier un accord

Les représentants du personnel qui souhaitent négocier le font savoir au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la réception de l'information écrite préalable de l'employeur.

Ces représentants du personnel précisent à cette occasion, et dans ce même délai, s'ils ont été mandatés ou non par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le mandat syndical doit alors être transmis à l'employeur si l'organisation syndicale représentative mandataire ne l'en a pas avisé plus tôt.

Si les représentants élus du personnel souhaitent négocier, les règles de négociation, de conclusion et de validité de l'accord collectif varient en fonction de l'existence ou non d'un mandat syndical dans les conditions visées ci-après.

En tout état de cause, si aucun représentant du personnel ne souhaite négocier, l'employeur pourra engager une procédure de négociation dans le respect de la méthodologie

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Méthodologie de négociation d'un accord en l'absence de délégué syndical(1)

Préambule

La présente annexe a pour objet de préciser aux entreprises dépourvues de délégué syndical la méthodologie de négociation d'un accord collective telle que les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail l'organisent.

Cette méthodologie a pour objectif de sécuriser juridiquement les accords conclus, compte tenu du fait que depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les branches professionnelles n'ont plus vocation à en contrôler la légalité et la conventionalité.

Il est rappelé que c'est dans ces conditions que la commission paritaire de validation, créée par la loi n° 2011-954 du 22 juillet 2011, a été supprimée.

C'est pourquoi la présente méthodologie a été arrêtée au niveau de la branche afin d'orienter les entreprises qui, bien que dépourvues de délégué syndical, souhaitent négocier un accord collectif.

A. ? Méthodologie de négociation avec des représentants élus du personnel

1. Entreprises concernées

Tout employeur peut engager la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical si elles ont moins de 50 salariés.

visée dans la partie B de la présente méthodologie.

3. Négociation de l'accord avec des représentants élus du personnel mandatés

3.1. Négociateurs

Si un ou plusieurs représentants élus du personnel tiers ou élus d'un syndicat, l'employeur est tenu de négocier avec les intéressés.

Il est rappelé que peut négocier et conclure un accord collectif, dans ces conditions, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou à l'instance regroupée au sens de l'article L. 2391-1 du code du travail.

À défaut des instances susvisées, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord collectif dans les présentes conditions.

3.2. Objet de la négociation

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, tout thème peut être négocié avec les représentants élus du personnel mandatés.

3.3. Déroulement de la négociation

3.3.1. Informations mises à disposition pour la négociation

L'employeur met à la disposition des représentants du personnel élus tiers les informations utiles à la négociation.

3.3.2. Devoir de loyauté

Il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les représentants du personnel élus tiers doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- ? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ? ;
- ? élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs, le cas échéant, sur le fondement d'un document de travail préalablement établi par l'employeur ? ;
- ? consultation avec les salariés, le cas échéant ? ;
- ? faculté pour les négociateurs de parler avec les organisations syndicales représentatives de la branche.

3.3.3. Rémunération du temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputé sur les heures de délégation des représentants du personnel élus titulaires.

Chaque élu participe partiellement à une négociation dès que le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

Il est rappelé que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échance normale.

3.4. Validité de l'accord : le référendum salarié

L'accord collectif signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel mandatés doit être approuvé par les salariés à la suite d'un référendum organisé dans l'entreprise.

L'accord est approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés consultés.

Ce référendum est organisé dans le respect des procédures générales du droit électoral et conformément aux dispositions déterminées par les articles L. 2232-21-1 et D. 2232-2 à D. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, l'employeur fixe les modalités d'organisation de la consultation, après avoir consulté le ou les représentants élus du personnel mandatés.

L'employeur informe par tout moyen ces modalités à l'ensemble des salariés en précisant :
? les modalités d'information des salariés sur l'accord signé ? ;
? le lieu, la date et l'heure du scrutin ? ;
? les modalités d'organisation et de déroulement du vote ? ;
? le texte de la question soumise au vote des salariés.

Ces informations sont transmises au moins 15 jours avant la date prévue du scrutin.

Il est rappelé que la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe.

Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage.

Ce procès-verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt et adressé à l'organisation mandante.

3.5. Échec de la négociation

Faute d'approbation majoritaire, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur afin de donner une date certaine à la fin des pourparlers de négociation.

4. Négociation de l'accord avec des représentants élus du personnel non mandatés

4.1. Négociateurs

En l'absence de tout mandat syndical, les représentants du personnel élus tiers non mandatés peuvent négocier avec l'employeur s'ils le souhaitent.

Il est rappelé que peuvent négocier et conclure un accord collectif dans ces conditions les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou à l'instance regroupée au sens de l'article L. 2391-1 du code du travail.

À défaut des instances susvisées, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord collectif dans les présentes conditions.

4.2. Objet de la négociation

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la négociation ne peut porter que sur les accords collectifs rattachés à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Est expressément exclue la négociation d'accords collectifs de méthode dans le cadre de procédures de licenciements collectifs avec prise en compte de l'emploi (PSE).

4.3. Déroulement de la négociation

4.3.1. Informations mises à disposition pour la négociation

L'employeur met à la disposition des représentants du personnel élus tiers les informations utiles à la négociation.

4.3.2. Devoir de loyauté

Il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les représentants du personnel élus tiers doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- ? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ? ;
- ? élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs, le cas échéant, sur le fondement d'un document de travail préalablement établi par l'employeur ? ;
- ? consultation avec les salariés, le cas échéant ? ;
- ? faculté pour les négociateurs de parler avec les organisations syndicales représentatives de la branche.

4.3.3. Rémunération du temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputé sur les heures de délégation des représentants du personnel élus

titulaires.

Chaque élu tlaritue pariatncipt à une négociation dpssoie du tpmes nécessaire à l'exercice de ses fcnnootis conformément aux disoptinosis de l'article L. 2232-23 du cdoe du travail.

Il est rappelé que les heerus de délégation snot de pelin driot considérées cmome tpmes de traaivl et payées à l'échéance normale.

4.4. Validité de l'accord

Pour être valable, l'accord celctloif négocié dnas les présentes cnodeitins diot être signé par un ou psliurues représentants du psenerol élus ttreuailis représentant la majorité des srfeaugfs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

Il est enetndu qu'un représentant du ponensrel élu tlruiuae puet être mandaté par ses prais puor siengr l'accord collectif. Cttee délégation de sugitrnae diot être écrite et être annexée à l'accord asniil conclu.

Une veroisn oriilngae signée de l'accord vlbeaemlant clnocu est tinsrame puor itmioaforrn à la csmoimison piaarrite pmaetrnene de la branche, conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

Il est rappelé que l'accord asini colncu ne puet etenrr en alipptotcan qu'après son dépôt auprès de l'autorité araiivdmtsnne compétente.

4.5. Échec de la négociation

Si la cdtioinon de snaiturge mioriaajrte susvisée n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur aifn de dnnoer une dtae critenae à la fin du pcursoess de négociation.

B. ? Méthodologie de négociation avec des salariés mandatés

1. Ersiprenets concernées

Conformément à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail, il est poblssie de négocier un aorccd cotlcilef avec un ou peisrluus salariés mandatés par un ou psrieuuls sayntcdis représentatifs dnas la bhnarce dnas les ietresrnps ou établissements où :

- ? bein qu'en présence de iintteonn de poernsenl élus, acun d'entre eux n'a manifesté son iintteonn de négocier ? ;
- ? un procès-verbal de cebrnae a été établi à l'occasion des dernières élections professionnelles, antcat de l'absence de représentant du pesrnnuel ? ;
- ? l'effectif est inférieur à 11 salariés.

2. Olginbtaois préalables à la négociation

2.1. Inoioatfrmn écrite préalable

Avant d'engager la négociation, l'employeur procède à une iiamrnofton écrite préalable des oonigistrans sadecniyls représentatives dnas la brahncne epitcanilxt sa décision d'engager des négociations.

Cette itiafonmorn écrite précise expressément que la négociation envisagée serait menée avec des salariés n'ayant pas la qualité de représentants du poernsenl élus.

Ce cioeurrr d'information est envoyé par vioe de recommandé avec aivs de réception aux cniq oigaoatnnisrs syileacdns représentatives dnas la bharnce dnot les aresseds snot visées ci-après.

Organisations scdilyanes représentatives	
CFDT-F3C 47, anueve Simón-Bolívar, 75019 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris

CGT-FSE 263, rue de Paris, csae 421,93514 Montreuil	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris	

2.2. Mtadmneeat syndical

Une fios informées, les oaganioitrsns saldnyenics représentatives dnas la bcnrhae pevneut iientr le pssroecus de mdeanmtnaet d'un salarié.

Le mandat, qui est nécessairement écrit, répond aux citndnioos de frmoe fixées par la jurisprudence.

En tuot état de cause, ce maadnt est expressément limité à la négociation envisagée par l'employeur.

Il est rappelé qu'une même oiirtsoaagn ne puet mdenatar qu'un suel salarié et que ce mnaadt diot être donné, le cas échéant, au puls trad dnas le mios sauivnt l'information écrite préalable de l'employeur.

Ce maadnt est porté à la coinsaancsne de l'employeur par l'organisation sincaydle représentative mandante.

3. Négociation de l'accord avec des salariés mandatés

3.1. Négociateurs

Si un ou puruseils salariés jueifistnt d'un mnaadt syndical, l'employeur puet eeanggr la négociation envisagée. À défaut de mnaadt syndical, la négociation est impossible.

Il est rappelé que les salariés apparentés à l'employeur et cuex qui détiennent des povuiros paovunt être assimilés à l'employeur ne puenut pas être mandatés puor ctete négociation.

3.2. Ojebt de la négociation

Les aocrdcs négociés et cunolcs par un ou piselruus salariés mandatés puenvet pteorr sur toutes les meresus qui puenut être négociées par aroccd d'entreprise ou d'établissement sur le fneemnodt du cdoe du travail.

3.3. Déroulement de la négociation

Chaque salarié mandaté diossepe du tpmes nécessaire à l'exercice de ses fcoointns dnas les cioniotdns prévues par l'article L. 2232-25 du cdoe du travail.

Les hreus de délégation snot de pilen dirot considérées comme tpmes de tviaarl et payées à l'échéance normale.

3.4. Validité de l'accord : le référendum salarié

L'accord signé par un ou puuresils salariés mandatés diot être approuvé par les salariés à la majorité des sefrfagus exprimés, dnas le rpcseet des piperncis généraux du dorit électoral et conformément aux alrectis L. 2232-27 et D. 2232-2 à D. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, dnas les 2 mios snitvuas la suantgrie de l'accord, l'employeur fxie les modalités d'organisation de la consultation, après aiovrr consulté le ou les salariés mandatés.

L'employeur nofiite par tuot moyen ces modalités à l'ensemble des salariés en précisant :

- ? les modalités d'information des salariés sur l'accord signé ? ;
- ? le lieu, la dtae et l'heure du stiucrn ? ;
- ? les modalités d'organisation et de déroulement du vtote ? ;
- ? le texte de la qosteuin smosuie au vtote des salariés.

Ces inafntormois snot tmiaesrss au mnois 15 jours aavnt la dtae prévue du scrutin.

Il est rappelé que la culnostaiotn a leiu pndenat le temps de travail, au sirutcn secert et suos enveloppe.

Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage.

Ce procès-verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt et adressé à l'organisation mandante.

3.5. Échec de la négociation

Faute d'approbation majoritaire, l'accord est réputé non écrit.

Avenant du 16 octobre 2017 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR
	FIGEC
	SIST
	CNET
	SNPA
	SORAP
	SP2C
Syndicats signataires	SYNAPHE
	FNECS CFE-CGC
	CSFV CFTC
	FEC FO
	F3C CFDT
FSE CGT	

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la cloture 2018, date après laquelle il cessera d'être applicable.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'activités commerciales, de traitement et de données informatiques et de tous les services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit son secteur (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les services de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou manuelle de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les entreprises d'affaires et de services, à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service de conseil ou commercial, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et de services de conseil ont pour objet de fournir à toute la clientèle un service de conseil à l'exercice de son activité principale ;

3. Les entreprises de conseil de créances et/ou de conseil en gestion ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur afin de donner une date certaine à la fin du processus de négociation.

(1) L'annexe III est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou comité de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les professionnels ou membres un service d'organisation et de portage de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent présenter éventuellement diverses applications en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Eternit également dans le champ d'application de la convention collective nationale des praticiens de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil hôteliers dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de liaison publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, maillots, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes invités en gare ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestations développées est l'animation constante à partir en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par smartphone par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services de terrain, la gestion de l'information (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion actualisée de données de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance que les appels entrants sinués entre autres avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, à distance, par téléphone et à distance, des appels et/ou des opérations s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de conseil à distance, les entreprises d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses services avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les compétences nécessaires :

? les recuoersss hminaues (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
 ? la tceooilghne (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sruvrees multimédias, bsaes de données, creats de commutation, câblage?) ;
 ? la liiqtusoge (immobilier, mobilier, egrmonoie de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
 ? une clurute et des méthodes metknirag (stratégie de l'entreprise, rtaeolin client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le chmap d'application de la cooneitvnn cctieolvle des prttaeiseats de seevircs ne cnrncoe pas les cteners d'appels feilails de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lelusqes enentnt dnas le chmap d'application de la cvteooninn ctciloevle des télécommunications ;

Entrent eifnn dnas le champ d'application de la cnvotionen cvillotcee des prseraeaitts de seicervs les erneptriess dnnt l'activité ppcinairle réside dnas :

? les aoictns de fcore de vnete : ainotcs dnnt l'objectif est de développer les vetens des pduitros ou des srecveis du client.

Ces aocntis repeourgnt les opérations pluoteencls (lancement de produits, opérations plomrenonieots ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pluraitecr dnas les pntois de vnete de la gradne distribution, de la disiitturbon spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprès d'autres ccuiitrs de dobrstutiin ;

? les anotics d'optimisation linéaire : atonics dnnt l'objectif est de varsielor la présence, le pesntinooiment et la visibilité des pdroits (ou services) du cnelit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces atincos rrngopeuet les opérations de psoe de PLV, itomipatltnas et réimplantations, destinées à mttre en avant les produits, mias assui les opérations peneetarms de vilele cmlmroaiee en pniot de vtnee : relevés de prix, de présence et nborme de fnciags asini que des imnofotarins cnroacent la ccoucnenrre (celle de l'industriel puor luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de drioiibttsun ;

8. Les eerrtnipses qui penitraqt l'activité de rhrhecece de

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	- ?
Total	0,55	1	1	1

Des critères de psire en charge senort définis par les panaieterrs sciaoux réunis en stecoin pnrсноofesilele ptriarae (SPP), à l'aide des ioitanfmorns tquenhcies et financières fnreioius par l'OPCA désigné.

(1) Acrilte étendu suos réserve du rpecest des dnpissoiotis des aiterlcs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, dnas luer rédaction isuse de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de fiaencs puor 2016. (Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 2.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue

(En pourcentage.)

débiteurs en masse, autnmreet appelée activité d'enquête civile, eentnrnt dnas le champ d'application de la cnevitoonn cocitevle des pteaeisrras de scveeis dnas le dmnoaie du stecuer tertiaire.

Afin d'éviter totue csufooinin aevc ttoue atrue activité, et nteoammnt aevc l'activité du rnceemvrouet de créances, il a été décidé de définir cmlerineat l'activité d'enquête civile.

Cette définition pemert de clefraiir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jueilt 1983.

L'activité d'enquête cilvie dnnt la finalité esulixcve est la rrcchcee de débiteurs en msase ctsnosie à mettre en ?uvre, puor le cotmpe de tiers, dnas le cadre d'une damndee spécifique, tuos mnoeys d'investigations destinés à déterminer les éléments rfetials aux coordonnées, à la solvabilité et au piotiarnme d'une porsene physique.

L'interrogation de bases de données isesus de publicités légales ou de fehriics aesibeclcss à ttire giratut et/ou onéreux ne cisnutote pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

Le présent aevnat est ccolnu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la cetcole 2018, dtae après llqlaeue il csesrea aiuqmenoeuttmat de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Article 2.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue

Le présent aevnat est clconu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la colcete 2018, dtae après llqleuae il crssea aietatunemomuqt de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les errtepienss snot légalement tneues de veresr tuos les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une cnrottibioun puor le développement de la foatmoirn penslforsiloee continue.

Cette cronuiitbton est répartie cmome siut :

Le présent aavnent est cclonu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la cllctoe 2018, dtae après lluaqeile il cersesa atameuteuqoimnt de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Au rgerad des bneioss de ftoairomn et de prnfinsostosaaiielon des salariés de la branche, dnas le but d'assurer luer employabilité et de rncfeeror la compétitivité des entreprises, les prearitnas saocuix décident de maintenir, à trtie expérimental toujours, une ctorbituinon conventionnelle.

Cette coitnrtrbuoin est ooignabelirtemt versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le tuax de ctete cnuroitboitn ctvilelonennone est de :

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

La part celnloivneontne de la coiubiortnnt est mutualisée dnas une seiocnt caolmptbe spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par tialle d'entreprises. Elle est gérée par la sieotcn pofisesrlonene piriatare (SPP), conformément aux aexs définis par la CFNPEP dnas le reecspst des diniistpssoos légales et réglementaires.

Les praits sariigetnas etedennt rpleaepr luer volonté de favesroir l'utilisation de la prat clivonnotenlnee au mntieain d'une puiqtrole avitce des enpstirees dnas la frotomain des salariés.

En ce sens, la ctriibutoonn conventionnelle, spura légale, srea par pnicipre libe d'utilisation puor les entreprises.

Cependant, la bcnrhae sioauthe que cette cionritubton psuise être pirertmoaeiirt utilisée puor ppeiticrar à l'abondement par l'employeur de fnooiatmrs siuivies dnas le carde d'une pioltique de cioogtsen du CPF, réalisées en tuot ou praitte sur le tmpes de travail, en acrcod ertne l'entreprise et le salarié, eu égard aux beosins de fmatoiron identifiés netnommat au travres du paln de formation.

Cette cttrioioiunn coltoeinlvnenne anayt nmnamotet puor ojebt le développement de la fortomian polenlsfrnioese cionnute au ragred des boesnis des salariés et des eetprsenirs de la branche, il est expressément cnevnu que ces taux ne

s'appliqueront que puor 1 an, siot puor la cltcleoe de l'année 2018 (assise sur la masse saalilare 2017).

Il est en outre expressément rappelé le caractère epncioieexnl de cette cioutiotnbnrnlcnlotnneiveone cpmote tneu de l'absence de visibilité dnot doinspest les paarneiets sacuoix des eunejx ferincinas iitnuds par la réforme de la fitoramon pefilnoosresnle itturnidoe par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014.

Cette coititnuobrn cononnlnleeive frea l'objet d'une révision par les pternaaeirs scuiaox après alynase des bnails aenlnus présentés par l'OPCA désigné et de ses préconisations.

À défaut de révision plssobie des tuax ctoloenevnnins susvisés, slues les tuax légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 3 - Répartition globale des fonds
Le présent aevannt est clnocu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la collecte 2018, dtae après llauelqe il csseera aanqtuoemtmmit de s'appliquer.
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les tuax gubolax de couttboinrin visés dnas l'article 3 snot répartis, à ttire expérimental et provisoire, comme siut :

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
	Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10
	Total	0,95	1,20	1,10	1,10

(1) *Altciie étendu suos réserve du rscept des disipnostios des acieltrs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, dnas luer rédaction iusse de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de fncieans puor 2016.*
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 4 - Modalités de versement des fonds
Le présent annvaet est ccolnu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la coeltlce 2018, dtae après luelaqlle il cesesra aqatmeiumntoeut de s'appliquer.
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les fnods destinés à fecnniar la fartoomin plnfesseionlroe snot versés par les etepneirs visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Article 5 - Durée du présent avenant
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le présent avnenat est ccnlou puor une durée d'application de 1 an, siot puor la cloletce 2018, dtae après lealuqlle il ceessra atmuqemenouitat de s'appliquer.

Le présent annvaet srea déposé à la DRITCCEE et il en srea demandé l'extension aux srievecs du minstire du travail.

Article - Préambule

Le présent aanvent est clnocu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la ceclltoe 2018, dtae après llaelque il crseesra aueanimqtoutmet de s'appliquer.
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le 12 otrbcoe 2015, les oiainorangss poarlnaets et scaidlneys ont signé un aroccd sur la fmratoooin prleeofnnsliose se susabttint à tuote dopstosiin de même ntruae et pnrotat sur le même oejbt qui aviat pu être ccnlou antérieurement.

Cet accord coiromtapt namnomtet des atclries reiaflts aux cnburniotitos conventionnelles, puls spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Dans un pmreier temps, lros de la CNEFPP du 13 spbremete 2016, il a été décidé paineiermratt de reiodcrnue ces ctniorunitobs conventionnelles. Cttee ronctctdeoun a été actée dnas l'avenant du 6 obtcore 2016.

Lors de la CNPFEP du 19 seprbtme 2017, il a été praiieramntet cnvenou de rcorndiuee à neuvaou ces cnnbuorottiis conventionnelles.

Le présent anvneat a anisi puor oejbt d'entériner cette décision sloen les dsnopiiosits ci-après.

Avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, soit à titre commercial, soit à titre de données informatiques et de traitement de données nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise que ce soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les réseaux de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, informatique ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé ou personnalisé par le biais de la fourniture de services commerciaux, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de conseil sont destinées à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de dipositor de toute la technologie identifiées à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil de créances et/ou de conseil en gestion d'actifs ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise ayant pour but principal ou non l'organisation généralement appelée par les congrès ou coterie de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les participants physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent éventuellement présenter des caractéristiques (festival, musique) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de quelque nature que ce soit commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, arborescence de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voitureur, accompagnement de groupes incluant alcoolisés en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : visite ou arborescence de puces ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en médias publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technique informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance le rôle que les entreprises situées en France avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les entreprises d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des porteurs en s'appuyant sur des systèmes de clopage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de travail à distance, les entreprises d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre compétences majeures :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, câbles de commutation, câblage) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran) ;

? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les entreprises d'appels intégrés, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont

l'activité ppcairnlie réside dnas :

? les aoitncs de fcroe de vntee : acniots dnot l'objectif est de développer les vtnees des puotrids ou des sieercvs du cneilt ;

? ces atnocis reepgnrot les opérations petlleocuns (lancement de produits, opérations pitelolenoronms ou saisonnières) et les opérations peteneranms ;

? eells snot menées en plituicraer dnas les pitnos de vtnee de la grande distribution, de la dstbitoiruin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprès d'autres citrucis de dorbtssiiutn ;

? les atncios d'optimisation linéaire : acnoits dnot l'objectif est de viroslear la présence, le poennsinmtoiet et la visibilité des pdirouts (ou services) du cielnt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aicntos rngoeueprt les opérations de psoe de PLV, iinlpmnttoas et réimplantations, destinées à mrtete en anavt les produits, mias aussi les opérations parnmeentes de vlilee ccioalmmree en pniot de vnete : relevés de prix, de présence et nrrobe de fiagncs aisni que des iainrtonomfs ccnnoanret la cnrercnouce (celle de l'industriel puor luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eesrptrenis qui purnatiqet l'activité de rhchreece de débiteurs en masse, amteeurnt appelée activité d'enquête civile, eetnrt dnas le cmhap d'application de la ctonioevnn cvlioteclde des prareittseas de svcieres dnas le dnamioc du suteecr tertiaire.

Afin d'éviter totue cfnusooiin aevc toute autre activité, et namnmtoet aevc l'activité du rveemorucent de créances, il a été décidé de définir cneaiemlt l'activité d'enquête civile.

Cette définition peermt de ceiiflarr le cmhap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeiuillt 1983.

L'activité d'enquête cilive dnot la finalité eliuvxscce est la rchchree de débiteurs en mssae ctinssoc à mettre en ?uvre, puor le cpmtoc de tiers, dnas le crdae d'une dmaende spécifique, tuos myneos d'investigations destinés à déterminer les éléments rflietas aux coordonnées, à la solvabilité et au piratmonie d'une pnosnree physique.

L'interrogation de bases de données iuesss de publicités légales ou de ficheirs alcibcseses à tirte grtiau et/ou onéreux ne ctsuionte pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Annulation de l'avenant indivisible du 25 septembre 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'avenant iblsnidiive cconlu le 25 sbetpeme 2015 est annulé.

Les catégories oievtcjbes de salariés identifiées dnas cet aevannt snot dnoc intégrées dnas l'ensemble des salariés crovuet par l'accord du 25 srbeepmte 2015 qui dreeume peeminentl alpacoble suos réserve des moiictoidafs visées à l'article 3 du présent avnneat rectificatif.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modifications de l'accord du 25 stembre 2015.

Compte tneu de l'annulation de l'avenant iivbdilnse du 25 setrepme 2015, il est cnenvou de rfiecticr cnitrees tmrees de l'accord iaitnil qui cnousitte asini l'acte jduurique fueadontr uuqnie du régime frais de santé de la branche.

Il est etendnu que toetus les dssooiintps de l'accord du 25 sperbtmee 2015 ne fainast pas l'objet d'une mtaofodiicin au trite du présent ailtcre rentest inchangées.

Article 3.1 - Modification du préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'avant-dernier alinéa du préambule de l'accord du 25 spemrtbee 2015 est supprimé.

Article 3.2 - Modification du premier alinéa du titre II « Couverture du socle conventionnel obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le pmieer alinéa du trtie II de l'accord du 25 sebtermpe 2015 rédigé cmome siut :

« Les erpteenrsis ennatrt dnas le cmahp d'application de l'accord dnioevt couvrir, a minima, sloen les modalités fixées à l'article 7, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au trtie de la cvuerroute du solce ctnnoevoeinl obiotlaigre (R1), atce par acte, définie à l'article 4. »

Est modifié cmome siut :

« Les esiteneprrs eratntt dnas le cmahp d'application de l'accord dienovt couvrir, a minima, selon les modalités fixées à l'article 7, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au trtie de la cvuoterre du solce ctnnoevenntnl oiltgboaiie (Base 1), atce par acte, définie à l'article 4. »

Article 3.3 - Modification de l'article 3.1 « Caractère collectif »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.1 de l'accord du 25 srtpemee 2015, ialnneimeitt rédigé cmome siut :

« À l'exception des salariés identifiés cmome anateapnrt à une catégorie ovcjbetie au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité saocile et expressément définis cmome tles par vieo d'avenant indsliibvie au présent accord, la cuotrervue du solce coitnonenvnel olibirogtae bénéficie à l'ensemble des salariés des eterniesrps visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable.

Les salariés identifiés cmome atareanpnt à une catégorie oticbjvee au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siolcae et expressément définis cmome tles par vieo d'avenant ivslidiibnie au présent arcocd bénéficient d'une cvourrteue du scloe cnentvnoienol oitrlagiobe propre. »

Est modifié cmome siut :

« La crutveruoc du socle ctneenononivl orblotaiige prévue au titre du présent arcocd bénéficie à l'ensemble des salariés des ensrterpies visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable. »

Article 3.4 - Modification de l'article 3.2 « Caractère obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.2 de l'accord du 25 stbmepree 2015, ieiaenmnlitt rédigé cmome siut :

« Tuos les salariés concernés, qullee que siot luer ancienneté, bénéficient oaitroeglnmiebt de la coueturrvue du scloe cvontneoeinnl obligatoire.

Les salariés identifiés cmome aerpanatpnt à une catégorie ovbtcijee au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scaolie et expressément définis cmome tles par vieo d'avenant iilviisdbne au présent arcocd bénéficient également ongamibeoitrelt d'une covuerture du sloce cnoievnntonel propre.

Il est précisé que le caractère oalbgtirioe du régime de faris de santé envisagé résulte de la sutnigrae même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les rentlaios ilvldduieeins de triaavl et les salariés ne prornuot pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère obogaitire est apprécié suos réserve des dsoiioptnss visées ci-après. »

Est modifié cmome siut :

« Tuos les salariés concernés, qluele que siot luer ancienneté, bénéficient oignteebormat de la couerture du scloe cioentennnvol obligatoire.

Il est précisé que le caractère oolrtaiibge du régime de frais de santé envisagé résulte de la stiuanrge même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les rnateoils ieuendienivlls de taviarl et les salariés ne porurnot pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère origbotalie est apprécié suos réserve des dopsiosntis visées ci-après. »

Article 3.5 - Modification de l'article 3.2.2 « Dispenses d'adhésion »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.2.2 de l'accord du 25 smterepbe 2015, ialmneinteit rédigé cmome siut :

« Par dérogation au caractère oiatorgible de l'affiliation des salariés au présent régime, tteuos les deseptions d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sacloie snot retneues au tirte du présent accord.

Peuvent dnoc se denpisser d'adhésion, en fosnuiarnt le cas échéant les juticiffaitss censdatpronors :

? les salariés et ainrtepps bénéficiaires d'un cnoart à durée déterminée ou d'un cartnot de mioassin d'une durée au monis égale à 12 mois, à citdonoin de jiisuetfr par écrit en pornasduit tuos dtunecmos d'une cvrtueroue ileuinlidvde sirtcusoe par alilures puor le même tpye de gitraanes ;

? les salariés et aprtrineps bénéficiaires d'un ctoarnt à durée déterminée ou d'un cornatt de moisissn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuveourrte iedndvuillie sctiusore par alerluis ;

? les salariés à tpems patirel et aseptnirs dnoc l'affiliation les cdorniiat à s'acquitter d'une cotioaistn gloable (toutes gntaaries complémentaires d'entreprise additionnées nmmantoet à la prévoyance) au mions égale à 10 % de luer rémunération bture ;

? les salariés bénéficiaires d'une curueovte complémentaire en aocappiltn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité silcaoe ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en acptaliojpn de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la despise ne puet joeur que jusqu'à la dtae à leulqlae les salariés csesnet de bénéficier de ctete curvrtuoee ou de ctete adie et suos réserve qu'un jsttiaiciff siot frouni ;

? les salariés corveus par une asascnrue iddnlluievie de faris de santé au mneomt de la msie en palce des ganarites ou de l'embauche si elle est postérieure. La dsepisne ne puet aorls joeur que jusqu'à échéance du caorntt ivdundieil ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y comrips en tnat qu'ayants droit, d'une cvrueoorte collective, en la jisnufatit cquahe année, rlaneavt de l'un des dosftipsiis suniavts :

-? dnas le crdae d'un dsstpiiiof rmailnesspt les cndiointos mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité sliocae ;

-? dnas le cdare du régime complémentaire d'assurance mlaadie des itndireuss électriques et gazières ;

-? dnas le cdrae des dtoiniiossps du décret n° 2007-1373 du 19 stprmbree 2007 raeltif à la pitrotpiacain de l'État et de ses établissements puicbbs au fnceniement de la pitrcoten soaclie complémentaire de luers pnseoenrs ;

-? dnas le cdrae des dtsoosnipis du décret n° 2011-1474 du 8 noevmbe 2011 ritelaf à la ppaotiiastrin des collectivités trliorirtaees et de lreus établissements pclubis au feeancinmt de la peortiotcn saicloe complémentaire de lrues agntes ;

-? dnas le cdare des cotrnats d'assurance de gpruoe isuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rvlaiete à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il arnpteipat au salarié de jtsieifur aneunlelment de cttee dispense.

En auucn cas une dpesnise d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dnspisnee relève d'un lribe ciohx du salarié qui est epileteximct exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mrseue de pdruorie la dmednae de dssenie des salariés concernés.

Cette dsnpise écrite, accompagnée le cas échéant des

jiftafusicits requis, coomtrpe la metionn seoln llalquee le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Cette damndee de dssnpiie diot être formulée dnas le mios snauvit la msie en pcalle du régime institué par le présent accord. Puor les salariés titrauelis de cnattros à durée déterminée de très cotrue durée, la dnmdaee de disnsepe diot iienretnvr de préférence avnat la fin de la mioissn carttolnullee et au puls trad avant l'établissement du betlilun de piaie correspondant.

À défaut, les salariés concernés snreot affiliés d'office au régime cilctelof et obligatoire.

En tuot état de cause, les salariés snot tenus de cetsior au régime institué par le présent aorccd dès qu'ils cseent de se tvourer dnas l'une des sittouinas de disepsne susvisées.

Ils en irnmenoft alos snas délai luer employeur.

Il est précisé que puor les fjiiuitnscaots dnaevt être frneuios cuhaqe année, celles-ci dvonret être adressées par le salarié enrte le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de jciufiisttaf dnas ce délai, le salarié est affilié à eefft du 1er jvianer de l'année suivante. Les dmoncutes afférents à la cuurovtere lui snot adressés et la ctotiaoissn sallariae est aorls précomptée sur le betullin de paie.

Les salariés aanyt cshii d'être dispensés d'affiliation peunevt à tuot mnmeot rinveer sur luer décision et sicieiltor luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la ceuruovrte du scole cnvivoeteonnll obligatoire.

Cette adhésion prend alos eefft le prmeeir juor du mios civvl svuniat la demande. Elle srea irrévocable pneandt une durée de 1 année cvuille pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. »

Est modifié comme siut :

« Par dérogation au caractère ogtirliaboe de l'affiliation des salariés au présent régime, tuotes les dspeensis d'adhésion prévues aux aretclis D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité silaocoe snot reneetus au trtie du présent accord.

Peuvent dnoc se dpnssieer d'adhésion, en fansrnsouit le cas échéant les jfiitsciaufts caontrrneopdss :

? les salariés et arnpepts bénéficiaires d'un cnoratt à durée déterminée ou d'un cnoartt de msioin d'une durée au moins égale à 12 mois, à cioitdnin de jtfiuiers par écrit en ponirasudt tuos donemtcus d'une cvutruoee iniviudellde susicrote par aruilels puor le même tpye de gjaenatrs ;

? les salariés et antppiers bénéficiaires d'un cartnot à durée déterminée ou d'un coarntt de mossiin d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cetvurorie iedlldvuinie scrotiuse par aielrls ;

? les salariés à tmeps preital et ariptpnes dnoc l'affiliation les cundairiot à s'acquitter d'une casottioin galoble (toutes gnatearis complémentaires d'entreprise additionnées ntanoemmt à la prévoyance) au moins égale à 10 % de luer rémunération brute ;

? les salariés bénéficiaires d'une courverute complémentaire en aocptaliipn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité saciole (CMU) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aaptcilopin de l'article L. 863-1 du même code. La dispnese ne puet arlos joeur que jusqu'à la dtae à luleqlae les salariés cssneet de bénéficier de ctete courverute ou de ctete adie ;

? les salariés ceurvots par une anscrusae iliduviedlne de faris de santé au mmoent de la msie en place des geaatirns ou de l'embauche si elle est postérieure. La despisne ne puet aorls joeur que jusqu'à échéance du coarntt ieiniddvul ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cmpiros en tnat qu'ayants droit, d'une cruuvteore collective, en la juinsatfif cqhaue année, rlanevet de l'un des dfsipotsiis sitvauns :

-? dnas le cdrae d'un dtpiiossf rislsepnamt les cidntioons mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité scoalie ;

-? dnas le cdare du régime complémentaire d'assurance mldiaae des iutersdms électriques et gazières en aippilatocn du décret n° 46-1541 du 22 jiuin 1946 ;

-? dnas le cdare des dossontipiis du décret n° 2007-1373 du 19 stmepbree 2007 riatlf à la piotaiicratpn de l'État et de ses

établissements plicubs au fncmnieneat de la picorttoen slicaoe complémentaire de leus psneronels ;
-? dnas le cadre des dsosniopitis du décret n° 2011-1474 du 8 nvoemrbe 2011 rlitaef à la piictrpiaaotn des collectivités trerteirolais et de lures établissements plbuics au fnniceeanmt de la pottroecin sacloie complémentaire de leus atnegs ;
-? dnas le cadre des ctrnotas d'assurance de gorpue issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rtaevie à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il aripntpaet au salarié de jtusfeir aenulnenlmet de cette dsneipse ;
-? régime lcoal d'assurance miaalde du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aloapciiptn des atlrecis D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale.

En aucun cas une dsinpese d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dnsspeie relève d'un lrbie cihox du salarié qui est elnxipeticmet exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mseure de pdourrie la damndee de dnisspee des salariés concernés.

Cette deisnpse écrite, accompagnée le cas échéant des jafsttficiius requis, ctpomroe la moniten selon leqlulae le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Il est précisé que puor les jtifsttiunacos dnavet être fuienros chqauue année, celles-ci denrovt être adressées par le salarié enrte le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de jiitfitsucaf dnas ce délai, le salarié est affilié à effet du 1er jeaivnr de l'année suivante. Les dtnmuceos afférents à la crtuoruvee lui snot adressés et la caiotostin salarlaie est alros précomptée sur le biuletln de paie.

Les salariés aanyt coshii d'être dispensés d'affiliation puneevt à tuot moment rnveeir sur luer décision et silitleocr luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la cuuevtroee du sloce ceoinntnvenol obligatoire.

Cette adhésion prend alors effet le preeimr juor du mios civil snaivut la demande. Elle srea irrévocable pdanent une durée de 1 année cvliie pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. »

*(1) L'article 3-5 est étendu suos réserve du rcsept des dstipisioons de l'article L. 911-7 et des alitrces D. 911-2 et snavutis du cdoe de la sécurité siocale reevliats au vnemeerst santé.
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)*

Article 3.6 - Modification de l'article 4 « Prestations obligatoires minimales »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le dineerr alinéa de l'article 4 de l'accord du 25 setmrebpe 2015 est supprimé.

Ainsi, cet airtlce inimitaleent rédigé cmome siut :

« Les pttarnseios de la cutrrveuoee du scloe oloigirbate (R1) daevnt bénéficier a minima, atce par acte, à cquahe salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas l'annexe I jinote au présent accord.

Il est rappelé que, à ttire puls favorable, les eiptresnes ceuetorvs par le présent acrcod peenuvt fiare le cihox d'appliquer, cmome cvtouerree coitclelve et obligatoire, les curuvreotes olnpeietlnos 1 (R2) ou 2 (R3) visées dnas les axnenes II et III jniteos au présent accord.

Il est eenntdu qu'une anxene particulière pourra, le cas échéant, être établie puor tutoe catégorie ovijbtcee expressément identifiée par vioe d'avenant iivsbiildne du présent accord. »

Est modifié comme siut :

« Les ptsanoitres de la covrueute du sloce otailrogbe (couverture bsae 1) davent bénéficier a minima, atce par acte, à cahuqe salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas les glleis annexées au présent accord.

Il est rappelé que, à titre puls favorable, les ereeptsrins cteuevors par le présent aorccd peveunt fiare le cihox d'appliquer, comme cvuuoerrte celtilcove et obligatoire, les cruutvereos bsae 2 ou bsae 3 visées dnas les gliels annexées au présent accord. »

Article 3.7 - Modification du préambule du titre III « Couvertures optionnelles »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le préambule du titre III de l'accord du 25 setrmbpee 2015 rédigé comme siut :

« Les esrerteinps comiesprs dnas le cmahp du présent acrocd peveunt proposer, sloen les modalités prévues par l'article 7, à tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3, suos réserve de règles particulières prévues puor ttoue catégorie otbceijve de salariés identifiée par vioe d'avenant indivisible, des cuerrtuveos oteeilnponls définies à l'article 5.

Ces cureoteruvs otpnloneiles pvneeut être proposées avev des trfais mxiamaa égaux à cuex mentionnés à l'article 9. »

Est modifié comme siut :

« Les eperetsrsis cseiproms dnas le chmap du présent acorcd pnevunt proposer, sloen les modalités prévues par l'article 7, à tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 des cevreuutros opnelnelotnis définies à l'article 5.

Ces ceurrtevuos otpelinelns peenvut être proposées avev des tfrais mmxiaia égaux à cuex mentionnés à l'article 9. »

Article 3.8 - Modification de l'article 5 « Prestations optionnelles »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5 de l'accord du 25 smpetrbee 2015 rédigé cmme siut :

« Les crueuetrovs oopnieetlnls se déclinent en duex oitnpos dénommées oipton 1 (R2) et otoipn 2 (R3).

Les partisones des opntois 1 (R2) et 2 (R3) snot mentionnées dnas les axenens II et III jintieos au présent accord.

Chaque erinpterse reste libre, nnaemtomt en raison d'un régime préexistant, de rmede orioagltibe l'adhésion à l'une de ces options, dnas le resecept ntommeet des doipitsinos des aietrcs L. 242-1 et L. 911-1 et sivatuns du cdoe de la sécurité sociale.

Dans cette hypothèse, les antyas dorit du salarié définis à l'article 3.3 pvneeut adhérer à ces opntois par une eetoxnsin fuavliattee soisutrice iimduneenlilvedt par cqhuave salarié et dnnanot leiu au vsenmreet d'une cattoisoin spécifique dnas les coitdnonis prévues à l'article 9.

Les aatnys dorit sinahtoaut bénéficier de ces cvuteoreurs onetonpplleis drveont rcpeseetr les piprniecs de symétrie et d'automatité :

? le salarié affilié à l'option 1 (R2), les aynats doit snot affiliés à l'option 1 (R2) ;

? le salarié affilié à l'option 2 (R3), les antyas diort snot affiliés à l'option 2 (R3).

Ces dnotiopsis s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en pclae de cornttas surcomplémentaires puls flveoarabs et, le cas échéant, limités à des catégories teells que cleels visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

Est modifié comme siut :

« Les ceruetvuors olnoietpens se déclinent auotr des nuievax bsae 2 et bsae 3 qui parronueit être souscrites, à tirtte facultative, en oiotpn au régime ceoliltlcf et oligtaobrie en vguueir dnas l'entreprise.

Les pnsrtatioes des neiavox onlptineos bsae 2 et bsae 3 snot mentionnées dnas les glrlies annexées au présent accord.

Les coobnnmisais possibles, au trite des cuerreetvts ollitnoepnes susvisées, snot dnoc les svaineuts :

? bsa 1 oiglabtoire + otopin puor atrtdiene bsa 2 ;

? bsa 1 oilogtriabe + otioipn puor atdenrite bsa 3 ;

? bsa 2 oroiglbitea + oioptn puor artdeitne bsa 3.

Les anats diort stuhaionat bénéficiere de ces cutvoureres oepielonnits dvenort rspeeteer les pcrpiines de symétrie et d'automatité.

Ces dpositsoniis s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en place de caonttrs surcomplémentaires puls flvaeobars et, le cas échéant, limités à des catégories teells que celles visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité saiole ».

Article 3.9 - Modification de l'article 6 « Changement d'option »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 6 de l'accord du 25 sbtpreeme 2015 rédigé cmome siut :

« Le salarié puet deemdnar à cganher d'option dnas les cintoodnis ci-après définies :

? psgaase à un naievu supérieur (du solce oriatbgoile à l'option 1 ou 2, ou de l'option 1 à l'option 2) :

-? le cennahmet pned eefft au 1er javnier suanivt la réception de la dadnmee écrite, suos réserve que celle-ci preninvae à l'organisme assurer cihosi au puls trad le 30 nrmoebve de l'exercice en corus ;

-? en cas de ceagnmnet de sitiuoan de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le chagneemt pernd eefft au premeir juor du mios sanviut la réception de la ddnemae écrite, suos réserve que celle-ci pvinreane à l'organisme asruer sur cihosi au puls trad le 15 du mios en curos ;

? psasgae à un naievu inférieur (de l'option 2 à l'option 1 ou de l'option 1 ou 2 au socle obligatoire) :

Le cnhenmegat est pboislsé suos réserve d'une durée minlmiae de ctiatoooin de 2 ans dnas l'option d'origine ;

Il pernd eefft au 1er jaeinvr sauinvt la réception de la dmdneae écrite, suos réserve que celle-ci pvreannie à l'organisme aeruussr cshoi au puls trad le 30 norvmebe de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le jfiuitse par écrit :

? en cas de cahneegnmt de siitautn de filmale : le chmenanget pned eefft le peimeir juor du mios cvuil sniuvt la réception de la demadne écrite, suos réserve que celle-ci pnvireane à l'organisme aeursur cshoi au puls trad le 15 du mios en cuors ;

? en cas de dntmiiion de puls de 20 % des rveuens iblmosapes du fyoer au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le ceahnmgnt pned eefft au 1er jiveanr saviunt la réception de la demdane écrite, suos réserve que celle-ci pneinvre à l'organisme aeursur cihosi au puls trad le 30 nervobme de l'exercice en cours. »

Est modifié comme siut :

« Le salarié puet deeanmdr à ceagnhr d'option dnas les coonintids ci-après définies :

? adhésion à une cevtuoorre olinnptloee puor onbiter un naievu de perasttoins puls élevé :

Le cmahgneet pned eefft au 1er jivaner savinut la réception de la ddnemae écrite, suos réserve que celle-ci pvarnniee à l'organisme auessrr cihosi au puls trad le 30 nmvbreoe de l'exercice en cours.

En cas de chgnneeamt de suatitoin de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le cmhgaenet pned eefft au peeimr juor du mios sivuant la réception de la ddnemae écrite, suos réserve que celle-ci pnriavnee à l'organisme aurusser cshoi au puls trad le 15 du mios en crous ;

? mfoiodtiaicn du naievu de cruervutoe puor diiumner le naievu

des pstentoiras :

Le cemngat est pbsilose suos réserve d'une durée mminilae de ctiatoooin de 2 ans dnas l'option d'origine.

Il penrd eefft au 1er javnier sunviat la réception de la dndamee écrite, suos réserve que celle-ci pvenarnie à l'organisme arusesur cshoi au puls trad le 30 nevrombe de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le jiiutsfe par écrit :

? en cas de cghmnaeet de siouatitn de filalme : le cehenamnt prend eefft le pemreir juor du mios cvuil svuiant la réception de la dmdeane écrite, suos réserve que celle-ci pinaevnre à l'organisme asruer sur cshoi au puls trad le 15 du mios en crous ;

? en cas de dinitmiion de puls de 20 % des rneuevs isomplbaes du foyer au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le cehenmagt prend eefft au 1er jivnaer svinaut la réception de la denadme écrite, suos réserve que celle-ci paennrive à l'organisme asuressr chiso au puls trad le 30 noevmbre de l'exercice en cours. »

Article 3.10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modification de l'article 9.1 « Caitsntioos ».

L'article 9.1 de l'accord du 25 seebpmtre 2015, ineetminilat rédigé cmome siut :

« Les cantitosios au présent régime snot exprimées en prganceutoe du pnoaldf msuenel de la sécurité soilace (PMSS).

Il est endnetu que cttee csattiooin mnselue glaolbe frfortiaae pned nmmeoatnt en cmote la mtalaitsoiun de la portabilité légale de la cuvotruee msie en pcalle par le présent accrd complété le cas échéant d'avenant indivisible.

Le tuax de citioatns alicapalpe à cptomor du 1er jiaeinvr 2016 est mntaienu jusqu'au 31 décembre 2017, snot puor une durée de 2 ans. Il en va de même puor les tuax de ctosoiniats arrêtés puor les opintos 1 et 2.

Il est rappelé que les ciisototans snot établies sur la bsa 2 de la législation de l'assurance maaidle et de la réglementation slocaie et fcailse en vigueur.

Les ootnanigarsis stngraaiies cnneevnot de se réunir puor les rioevr en cas de cegnhanemt de ces textes.

Article 9.1.1

Cotisations au trtie du scloe cetioennvonnl orialibgtoe (R1)

À cemtopr du 1er jvienar 2016, puor la cuovtruere du sloce coetinnvnnl oaigibltroe (annexe I) du salarié isolé, la ctiitsaon est fixée à huauetr de 0,82 % du PMSS.

Puor la cveuturroe favtlitacue du cjinonot aynat dorit du salarié creouvt au trtie du slcoe cotvienneonl obligatoire, la caoistoitn est fixée à huteaur de 0,86 % du PMSS.

Puor la creortuvue fvatucitlae du ou des efnants aatyns doit du salarié cveurot au trite du scole coentnnevonil obligatoire, la caotisitn est fixée à hueaur de 0,49 % du PMSS.

Article 9.1.2

Cotisations au tirte des ceuveotrrs fucvttleiaas et/ ou optionnelles

Par ailleurs, les citioosats puor les cuoruveetrs fuetatacivls et/ ou olinnptlees (annexes II et III) snot fixées en pacrongteue du PSMS comme siut :

(En pourcentage.)

	Salarie isolé	Conjoint	Enfant
Option 1 (R2)	1,01	1,06	0,56
Option 2 (R3)	1,09	1,14	0,60

Est modifié comme suit :

« Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires (notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la portabilité légale de la couverture sociale en place par le présent accord. Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les onéreux sociaux sont destinés de se réunir pour les verser en cas de décaissement de ces textes.

Article 9.1.1

Cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire

Pour la couverture du socle conventionnel obligatoire du salarié isolé, la cotisation est fixée à hauteur de :

Cotisation du régime collectif obligatoire	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de cotisation (en ?)
Base 1	1,57	46,00
Base 2	2,36	69,32
Base 3	2,82	82,93

Cotisations des couvertures optionnelles	Régime obligatoire (en % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à charge du salarié (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57	46	0,36
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36	69,32	0,21

Pour les cotisations optionnelles des salariés, la cotisation est fixée à hauteur de :

(En pourcentage.)

	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10	0,51
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,32	0,64
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,32	0,64

(1) L'article 3.10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

**Article 3.11 - Modification de l'article 9.2 « Répartition employeur/salarié »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018**

L'article 9.2 de l'accord du 25 septembre 2015, relatif à la participation est modifié comme suit :

« La cotisation du socle obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % maximum de la cotisation due

Il est rappelé que la cotisation minimale redonne droit à la cotisation « Base 1 ».

Il est également rappelé que toute cotisation peut choisir, à titre plus favorable, de rester comme cotisation conventionnelle ou la base 2 ou la base 3.

Article 9.1.2

Cotisations au titre des cotisations facultatives et/ ou optionnelles

a) Cotisations au titre des cotisations facultatives

Pour les cotisations facultatives, la cotisation est fixée à hauteur de :

Cotisations des adhésions facultatives (en % du PMSS)	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Il est rappelé que l'ayant droit qui adhère à titre facultatif (le conjoint et le/les enfant(s)) doit bénéficier du même niveau de cotisation que le salarié auquel il est rattaché.

b) Cotisations au titre des cotisations optionnelles

Pour les cotisations optionnelles du salarié isolé, la cotisation est fixée à hauteur de :

pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise se réserve le droit de déterminer une prise en charge partielle plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise se réserve le droit de fixer, à titre plus favorable, un solde conventionnel obligatoire présentant un niveau de cotisation plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à l'option 1 (R2) ou à l'option 2 (R3).

Dans ce cas, le maximum de l'employeur est fixé à hauteur de 50 % maximum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les cotisations conventionnelles (extension pour l'ayant droit du solde conventionnel, cotisations individuelles pour le salarié et/ ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Dans ce cas, l'employeur participe à son obligation de participation, prévue au titre du solde conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime ».

Est modifié comme suit :

« La cotisation du socle obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % maximum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise se

l'objectif de déterminer une prime en charge pour l'année suivante élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un score conventionnel oibaratigle présentant un niveau de gains plus élevé en choisissant, par exemple, de redonner l'adhésion à la convention « Bsaie 2 » ou « Bsaie 3 » visées dans le présent accord.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les cotisations fevautaticls (extension pour l'ayant droit du socle conventionnel, notamment ilnvldiideues pour le salarié et/ ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Dans ce cas, l'employeur reste soumis à son obligation de participation, prévue au titre du socle conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime ».

Article 3.12 - Modification de l'article 14.2 « Actions prioritaires de la branche »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 14.2 de l'accord du 25 septembre 2015, intitulé ainsi :

« Compte tenu des spécificités particulières de la branche des prestataires de services, les signataires ont convenu que les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité sont perçues par les salariés affectés à la mise en œuvre de prestations à caractère non déductible de l'impôt sur le revenu et bénéficiant notamment aux salariés rattachés de la catégorie d'activité définie par voie d'avenant indivisible.

Il est également convenu que la mise en œuvre des mécanismes de solidarité au titre du présent avenant pour la prime en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou ayants droit bénéficiant des dispositions d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi concernés les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois pour bénéficier d'une prime d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cotisation individuelle cotisée par ailleurs.

En outre, une attention particulière sera portée, au titre de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses aidées pour des salariés en situation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé assurera une indemnité complète, chaque année, de la cotisation partielle visée au titre VII du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité. »

Est modifié ainsi :

« Compte tenu des spécificités particulières de la branche des prestataires de services, les signataires ont convenu que les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité sont perçues par les salariés affectés à la mise en œuvre de prestations à caractère non déductible de l'impôt sur le revenu et bénéficiant notamment aux salariés rattachés de la catégorie d'activité définie par voie d'accord collectif de branche.

Il est également convenu que la mise en œuvre des mécanismes de solidarité au titre du présent avenant pour la prime en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou ayants droit bénéficiant des dispositions d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi concernés les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois pour bénéficier d'une prime d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cotisation individuelle cotisée par

ailleurs.

En outre, une attention particulière sera portée, au titre de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses aidées pour des salariés en situation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé assurera une indemnité complète, chaque année, de la cotisation partielle visée au titre VII du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité. »

Article 3.13 - Modification des annexes de l'accord du 25 septembre 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'accord du 25 septembre 2015 visait 3 annexes :

Annexe I ? Tableau des garanties du socle conventionnel obligatoire (R1) ;

Annexe II ? Tableau des garanties optionnelles (R2) ;

Annexe III ? Tableau des garanties optionnelles (R3).

Ces annexes sont annulées et supprimées par le présent avenant.

Sont substitués à ces annexes les garanties jointes au présent avenant, étant rappelé que :

La convention « Bsaie 1 » remplacera la « convention R1 » de l'accord initial ;

La convention « Bsaie 2 » remplacera la « convention R2 - option 1 » de l'accord initial ;

La convention « Bsaie 3 » remplacera la « convention R3 - option 2 » de l'accord initial.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant rectificatif, et par conséquent l'ensemble du régime collectif de santé modifié, entre en vigueur à compter du 1er janvier 2018, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent avenant est indépendante de sa date d'extension.

Cet avenant s'incorpore à l'accord du 25 septembre 2015 qu'il remplace et modifie. Il annule également l'avenant individuel conclu à cette même date.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent avenant et plus généralement de l'ensemble du régime collectif de santé de la branche sont impératives.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5.1 - Durée du présent avenant rectificatif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'instar de l'accord du 25 septembre 2015 auquel il s'incorpore, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sans préjudice de la durée de la clause de résiliation prévue à l'article 13 dudit accord.

Article 5.2 - Conditions de suivi et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est rappelé que l'accord du 25 septembre 2015 a créé une commission paritaire de santé.

Cette dernière est chargée, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail notamment, d'assurer le suivi du régime collectif de santé de la branche.

De plus, les signataires conviennent expressément de se réunir mi-juillet 2018 pour apprécier les effets du présent

avaennt rtitacicifef sur les cetpmos du régime, étant précisé que ctete alysnæ s'effectuera à l'aune des données du pmeierr srestmee de l'année 2018 qui senrot tiessnrmas par l'assureur et le gsiioaentnre du régime.

Considération ftiae de la réserve constituée sur l'exercice 2016, les praineatres suociax pnrerodnt totue msreue reaaiivcfittee ultie à la pérennité du régime cvtonnonneel en footcniin des eeffts pidtrous sur lui par le présent avenant.

Article 5.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent ananevt rfecettiicaif pruora firæ l'objet d'une révision, conformément aux aecttirs L. 2261-7 et sunviats du cdoe du travail, à la ddneame de l'une ou l'autre des priates signataires, suos réserve qu'une danedme motivée sioit trmssinae à cacnhue d'elles.

Cet avenant, qui s'incorpore sneermctitt à l'accord du 25 setrpbmee 2015, proura être dénoncé par l'une des petrias signataires, mnaynonet le rpsceet des cinoiontids prévues dnas l'article 17 dduitt accord.

Il est rappelé que les modalités de dénonciation snot fixées par les arclteis L. 2261-10 et snvaiuts du cdoe du travail. Toutefois, les nuoevlvs négociations dovernt être engagées dnas le mios de la sinctfiioigan de la dénonciation.

Article 5.4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Bien que l'extension du présent avenant sioit indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les piarets la dedaonmrent auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le rpesect de l'article L. 2231-6 cdoe du taivarl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est edntenu que cttee danedme d'extension vsie l'ensemble du régime clioteclf firas de santé constitué, en l'occurrence, de l'accord du 25 seetprbme 2015 rectifié et modifié par le présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les sitnaeiagrs du présent aanvnet ranleplept qu'ont été cunolcs le 25 sbretmepé 2015, un arcoed et un avenant ilidsvnbiie qui ont créé un régime cenntnnovioel fais de santé au niaevu de la bhnarce des ptheisaeairs de services.

Ce régime a été étendu par arrêtés du 24 décembre 2015. Ces drneiers ont tifotoues été annulés par une décision du Csnoeil d'État en dtae du 17 mras 2017.

Avenant n 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR FIGEC SIST CNET SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FEC FO F3C CFDT

Article 1er - Champ d'application

En conséquence et cmmoee cnovneu dnas le dotipiissf imtinielanet négocié, les praeaterins scaioux se snot réunis puor apprécier les conséquences de cet atce sur le régime ctevoiennonl en vigueur.

Ces dirreens ont cnvenou qu'il luer iboiaacnmt de rveoir le diisopitsf iniaitl dnas un trlipe oibjctef de sécurisation juridique, de pérennisation de la couvrreue clitcolvee négociée et d'opposabilité du régime conventionnel.

En conséquence, les sginearitas ont entendu, dnas le recespt de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, reoivr le cdrae judiqirue du régime cileotclf de firas de santé en vigueur.

Tout en raechrenhct la stiulon la puls adaptée à la diversité des situtiaons spécifiques des salariés des deivrs sueetracs de la branche, les paarnietres scuoiæ ont eu une atoteitnn spéciale au rpceest du caractère cotlieclf et oriigtbaloe du régime cnvoeioitnenl ainsi rectifié.

La sluioton dégaée en l'espèce est celle d'unifier le régime cnvoeioitnenl initial, en reevannt sur les ditninoitscs de catégories oetebcvijs iuoettnidrs à l'occasion de la négociation irenenvtue en 2015.

Cette stuloion a imposé une révision de l'assiette des cinosottias du régime qui est aaruppe la soitouln la puls petnreinte à l'aune des caractéristiques particulières de la brchnæ et des cmpoets 2016 du régime tles que présentés par l'assureur recommandé et le gisenorntiae et aissorts de l'analyse de l'actuaire de la branche.

C'est dnas ces conditions, au raegrd du ceinelardr pirtaarie de négociation de bhcrnae et dnas le resepect de l'article L. 2261-7 du cdoe du tviraal et de l'article 17 de l'accord du 25 sbmrpetee 2015 aaynt fondé le régime cnntevenooiil de faris de santé de la branche, que le présent aanvent rfetaiictif a été négocié et clconu en csiomimosn mtxie pratiarie dnas les treems visés ci-après.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexes

Grilles des ctueevuorrs clneolnnienveots bsæ 1, bsæ 2 et bsæ 3

(Tableaux non reproduits, cnasutbolels en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquibrue BO Ctoviennon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0024.pdf

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le chmap d'application du présent arccod concenre les erretneisps dnnot l'activité piarcplnie est constituée par une ou prieuulss des activités sneitvuas :

1. Les etrsnreeps de téléservices qui fnot puor le cpmote de lrues cnetils les tuaarvx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diilaiimootcn commerciale, bqtuuaiæue et tsenafrrt de données iifatqrmneous et tteuos pnstirotaes de scivrees nécessaires au bon fntoeneiomcnnt d'un bureau, d'une entsrepire qelulé que sioit sa nature (commerciale, industrielle, service, psosefrion libérale) et même des particuliers, en uinsiltat les neolvleus tqeinuechs de télécommunications.

Par ailleurs, les eineetrspss de svieecrs réalisant également tuote opération melaulne de saisie, aiqtcsuiion ou cutpare de données, à ptirar de tuot sopurpt (papier, detcmuons scannérisés, iamegs numériques,?etc.).

2. Les centres d'affaires et espaces de coworking qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé tototalement ou partiellement la disponibilité de locaux commerciaux, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et espaces de coworking permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la gamme de services liés à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de recouvrement de créances ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure ajoutée à but lucratif ou non intitulée généralement appelée salons des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les participants des services de première main d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et expositions.

Ils peuvent perdre éventuellement certaines caractéristiques en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique, etc.) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En tant qu'également dans le champ d'application de la convention citée, les prestataires de services les plus proches de l'activité principale résident dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de caractère professionnel ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, organisation de badges, maillottes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes, accueil des clients en gare ou aéroports et visites de sites (exemple : usines ou usines de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin physique ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation principalement à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une communication publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les magasins de vente ou à l'extérieur ou principalement par le biais d'une présence en magasin physique ;

? l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services humains terrain, la logistique, la gestion des données (matériels et logiciels de relevés, de saisie et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la prestation globale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance que les prestataires seules ou conjointement avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de support téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de contact à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les compétences suivantes :
? les compétences humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, outils de commutation, câblage) ;
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran) ;
? une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité).

Par exception, le champ d'application de la convention citée des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, les services en tant que tels du champ d'application de la convention citée des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention citée des prestations de services les prestataires dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations promotionnelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en magasin dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantation et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente croisée en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de magasins ainsi que des interventions concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de démarchage de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention citée des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous les moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers assemblés à partir de gurtat et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Modification du taux global de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

À ttrie liminaire, il est rappelé que c'est l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 qui fxie le « tuax glabol de ctisaiootn » au régime cntonivneenol de prévoyance qui fiat l'objet du présent avenant.

Dans sa voriesn initiale, cet altcrie 6.1 était rédigé cmome siut :

« 6.1. Tuax goblal de cotisation

À cmpteor du 1er juielt 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015 au puls tard, les patreniaries sciauox ont cnonveu d'appliquer le tuax uniuqe coeutratncl sauivt :
Pour l'ensemble du perseonnl non affilié à l'AGIRC :
? 1,02 % de la trnhace A ;
? 1,02 % de la tchrnae B.

Après l'étude des ctmeops et l'analyse de l'équilibre du régime à la dtae de sntuargie du présent accord, il a été cneovnu d'ajouter au tuax susvisé un tuax complémentaire de 0,05 % au trtie de la rsrpeie du psisaf du régime conventionnel.

Le tuax uqinue carucettonl gbalol puor le ponernesl non affilié à l'AGIRC est dnoc de 1,07 % de la tcragne A et de la thrcane B.

Pour l'ensemble du penonrsel affilié à l'AGIRC :
? 1,50 % de la tcnahre A ;
? 1,44 % de la tcahnre B et de la thcrane C.

Ce tuax uuqine cnoaeutrctl de csotoitain glaoble est mis en pclae cpotme tneu de la mtoasuliatun des réserves hqesontueirimt constituées par la bhcanre dnas le crade de son régime cvennnnoetiol de prévoyance.

La vointliaetn de cette ciiooasttn globale, girtaane par garantie, est détaillée dnas le pcoroolte thquiecnne annexé au présent acrocd et iibldinivse de ce dernier.

Il est expressément cenovnu que les tuax susvisés s'appliqueront enrte le 1er jleiult 2015 et le 31 décembre 2015.

Au-delà et en fnictoon de l'audit des cmepots du régime cveooninenntl qui srea effectué par la banrche lros du pimerer ssetemre 2015, ces tuax snerot revalorisés puor déterminer un tuax uiuqne d'équilibre global.

Ce taux, qui découlera d'un neouvl accord, dirvaet être a minmia cmrpois enrte 1,25 % et 1,30 % puor l'ensemble du pornesnel non affilié à l'AGIRC et errtena en viuegur au 1er jneavr 2016.

Il est expressément cvneonu que les preatriaens siucoax seonrt accompagnés d'un auitrace indépendant puor l'accompagner dnas le pgtailoe tqhuceine et fneineaicr du présent régime de prévoyance.

Les faris de cet amenpancecmgot soenrt pirs en cagrhe conformément aux modalités visées dnas le ptoroloe ticnqeue annexé au présent arccod et isbivdniile de ce dernier. »

Cet aicrlte a euntise été modifié par l'avenant n° 2 du 25 sbpmetree 2015 qui prévoyait, dnas son acitrle 1er, que :

« Il a été décidé d'arrêter un nueaovu tuax de cotisations puor le poesrnel non affilié à l'AGIRC à ctoempr du 1er jveanir 2016.

Ainsi, un tuax d'appel est arrêté à hatuuer de 1,17 % de la tnahrcce A et de la thcanre B (dont 0,13 % au titre des grtaaenis assurées par l'organisme aurseurs des rtenes éducation, de cinjonot et handicap).

Ce tuax d'appel cnpersorod à 90 % de la cioattosin clcunrtloaee galolbe puor le prensneol non affilié à l'AGIRC.

Il est confirmé que les réserves générales hmirestqeuniot constituées par la brhance punorrot être utilisées aifn de foasvirer l'équilibre des ceopmts du régime suaivnt les conitnidos décrites dnas les aciterls 3 et 6 du pcoroolte tconheiqe et ficineanr ».

À l'aune de ces éléments et ctmpoe tneu de la négociation

inenevrtue ernte les paenraeitrs soiucax éclairés par les truvaax de l'actuaire de la brnhcae et des données taisesmrs par les asurrseus recommandés, il a été décidé de rvioer la rédaction de l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 modifié dnas les tremes sauintvs :

« 6.1. Tuax glaobl de cotisation

Les pnierrrtaas suiaocx ont cvenonu d'appliquer le tuax uinuhe creatutocnl suainvt :

Pour l'ensemble du prnoenesl non affilié à l'AGIRC :
? 1,24 % de la tcnhare A ;
? 1,24 % de la tnahrcce B.

Ce tuax de casioottin cesnopord à un tuax d'appel de 95 % du tuax cutctorenal fixé à 1,30 %.

Pour l'ensemble du preonsenl affilié à l'AGIRC :
? 1,62 % de la tcharne A, de la tarcnhe B et de la tranche C.

Ce tuax unqie crcteontaul de catoitison gblloae est mis en pacle comptpe tneu de la mlautiooatun des réserves hmeertioqnisut constituées par la barnche dnas le cadre de son régime cnoetoennnivl de prévoyance, de la volonté des pneerartais saccoiux de pérenniser ce régime en sgulaionnt les eetffs du pincripe de solidarité enrte salariés ranvleet des catégories susvisées. »

Il est etnnde que la vintlaieotn de la ctaisotoin globale, giartane par garantie, rtese inchangée et drmeue dnoc dnas les teerms fixés siute à l'avenant n° 2 du 25 septembe 2015.

Il est également etednnu que les arteus dosopnsiitis de l'accord du 15 décembre 2014 modifié rtesnet inchangées, ntmoaemnt en ce qui ceonnrce la répartition de la cotisation, le fimeecnnant du mécanisme de portabilité et des pesratoints à caractère non drmeentecit contributif.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent annvaet est cclnou puor une durée indéterminée.

Les pereatnrais scauiox ciennenonvt d'assurer le sviui de la msie en ?uvre du présent avnanet par l'intermédiaire de la csmimioosn prévoyance/santé, assistée puor rapepl de l'actuaire coishi par la branche.

Le présent anvaent enrtrtea en vguuier au puls tôt le 1er juellit 2018, à cmpteor de son extension, à l'ensemble des eretnpresis et salariés friangut dnas le champ d'application ctneonevnl de l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Le présent aenanvt srea déposé par la priate la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les piearts civonenennt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avneant puet être modifié ou dénoncé conformément aux diposioistns lécales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'accord du 15 décembre 2014 a été clnocu à l'unanimité des oisnnarogtais syiacndels et polrateans alros représentatives au naievu de la bnrcrhae des paetnrsitos de screeivs du seuteocr tertiaire.

Cet acrocd vaiist un tuax de cooitisan fixé en considération, notamment, de la mialtsutouian des réserves hrsmnoeiiquett constituées par la branche.

Par l'intermédiaire d'un anaenvt n° 2 du 25 spmretbee 2015, la cotsaoitin du pnsnereol non affilié à l'AGIRC aavit été modifiée et revalorisée à hauetur de 90 % du tuax contractuel.

À l'aune des cempots 2016 et des truavax aiecatlrus réalisés au niveau de la bhcrnae depuis, les peterarains saucoix ont décidé, sur ptpooiorisn des aseusurrs recommandés, de rvioer le tuax galobl de costioatin du régime puor l'ensemble des salariés couverts, aifn d'assurer la pérennité du régime.

C'est dnas ce carte et à l'issue de différentes comsoisnims patreirras que les pirareaents sicaoux ont cclnou le présent aaevnnt dnas les temres visés ci-après.

qu'il rectifie.

Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Au rarged des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des onnastgrais représentatives dnas la bhcrnae à dtae de stgaunire du présent aveannt est le svinaut :

Annuaire des oagaiosrnnits représentatives	
Organisations ptealrnaos	Organisations sadcyliens
ANCR 31, rue d'Alleray, 75015 Pias	CFDT-F3C 47, auneve Simon-Bolivar, 75019 Piras
FIGEC 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Nenrrate	CFE-CGC FNCES 9, rue de Rocroy, 75010 Prais
SIST 75, auneve Parmentier, 75011 Prais	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Pias
SNPA 144, boaeluvrd Pereire, 75017 Pias	CGT-FSE 263, rue de Paris, csae 421,93514 Miueotrnl
SORAP 171 bis, aeunve Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC FO srcevis 54, rue d'Hauteville, 75010 Pais
SP2C 33, rue Galilée, 75116 Pias	SUD siliordae 25-27, rue des Envierges, 75020 Prais
SYNAPHE 75, aeuvne Parmentier, 75011 Pais	

L'accord du 15 mai 2017 est modifié en conséquence.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Le présent anevnat rectificatif, ertne en vuuiger à cotpmer de sa dtae de signature, suos réserve de la msie en ?uvre éventuelle du driot d'opposition.

Cet anvaent raetiitiffc est iniivbsdlie de l'accord du 15 mai 2017

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Article 3.1 - Durée du présent avenant rectificatif

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

À l'instar de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie, le présent annvaet est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 3.2 - Conditions de suivi et revoyure

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Il est rappelé que l'accord du 15 mai 2017 a créé une cmoissmoin praritaie pnrnemtade de négociation et d'interprétation.

Cette dernière est chargée, conformément à l'article L. 2232-5-2 du cdoe du travail, de négocier et de crnucole les ctoveoninns et acrcdos de bhcrnae ssiuetcbleps de doennr leiu à une exinoestn ministérielle.

Les peeaairtnrs saocix cionnnvneet de se roiver dnas les 6 mios de la sirutgane du présent annavet en vue, ntaoenmmt et en cas de besoin, de flsioeamrr une nveloule aexnne méthodologique de négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement dnas les TPE et PME.

Article 3.3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Le présent aennvat recatfiitcf prruoa firae l'objet d'une révision, conformément aux acitlres L. 2261-7 et svuatins du cdoe du travail, à la dandeme de l'une ou l'autre des ptreais signataires, suos réserve qu'une dnedame motivée siot tanmrssie à chncuae d'elles.

Cet avnneat proura être dénoncé par l'une des pietras signataires, manynenot le rpsectet des condniotis prévues dnas l'article 5.2 de l'accord du 15 mai 2017 auquel il s'incorpore.

(1) Arcitile étendu suos réserve, d'une part, du reepcst des dpiniostisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvaairl et d'autre part, suos réserve de l'application des disostonipis combinées des arcitels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tvaairl telels qu'interprétées par la jcuesriuprdne de la Cuor de ctsiasaon (Cass. soc., 17 srtpmabee 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jielult 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Article 3.4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Bien que l'extension du présent aevnant siot indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les paeitrs la demnenoradt auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le repcset de l'article L. 2231-6 du cdoe du taivart et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Les satigraeins du présent aavnnet relaenplpt qu'a été conclu, le 15 mai 2017, un arcocd protnat création de la csosmmoiin ptrriaie pnnremteae de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhcrnae des ptataseierrs de services.

Depuis sa signature, les ontanioagsirs sacnyedils et pteanroals représentatives ont été identifiées au titre d'un nuaveou cylce

Avenant du 8 janvier 2018 relatif à la rectification d'une erreur matérielle sur l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Rectification d'une erreur matérielle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est expressément entendu qu'à l'occasion de la modification apportée aux gellirs iielants de gnieatars celocuns le 25 septembre 2015, un ronse rlietef à la giatnre « Hreioaonrs non cnetnonilnvoes » n'avait pas été modifié conformément aux évolutions pmraaitieent actées de la glrile des gaeitrnas au titre de l'avenant du 13 novembre 2017.

Par conséquent, les grilles annexées ci-après aulnennt et rnmcleapt les grilles jnoetis à l'avenant du 13 novembre 2017.

Il est entendu que ces grilles modifiées sont celes eemnicvetfft en vigueur depuis le 1er janvier 2018.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité ratifier l'accord itanil croennct la nulevoe représentativité siandlcy et pnatolare de la bhnacre en autliaacnst en conséquence l'annuaire des ootainsrginas représentatives dans la branche.

Les siaeitragns eetndnnet intégrer la présente riofiitcacetn matérielle sans délai à l'avenant du 13 novembre 2017, nomatemt au rregad du fiat qu'il est ancemeutlelt en cours de procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les signataires de l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé ieatminlenit cnlcou dans la bhnacre le 25 septembre 2015 ont constaté, après avoir signé et déposé l'avenant susvisé, qu'une erreur matérielle s'était iitudtrnoe au nvaieu des glerils de grntaiaes qui lui étaient annexées.

Cette erreur matérielle a été identifiée par l'assureur recommandé et le gestionnaire. Elle a été confirmée par l'actuaire de la branche.

En conséquence et pour assurer une parfaite validité et conformité de la cshoe négociée, les signataires de l'avenant du 13 novembre 2017 ont entendu signer la présente modification matérielle et la tntesarmte sans délai à l'administration aaeecmlnultt en tarin d'étudier ce texte en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Grilles de gatreanis en vigueur

(Tableaux non reproduits, cselanlutbos en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, riquubre BO Cotveoinn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0024.pdf

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'assistance commerciale, bureau d'aide et traitement de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en incluant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération de saisie, acquisition ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de télécommunications qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service de traitement de données, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de télécommunications sont destinés à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de désop de toute la loiugqte isnepibdnasle à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les établissements de renouvellement de créances et/ou de régulation cumcorameix ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure anouote à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent présenter éventuellement des services annexes en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Elles sont également dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des entreprises et des services de réception : les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil onocalesins dans le cadre de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, location de véhicules en gare ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus généralement par le biais d'une présence en lieux publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines, la logistique, l'investissement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en œuvre afin d'apporter à la clientèle et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels opèrent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de personnels : les personnes physiques (conseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ; la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, centres de

commutation, câblage?) ; la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ; une curatelle et des méthodes modernes (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des entreprises ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des télécommunications ;

Entrent également dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des entreprises les entreprises dont l'activité principale réside dans :

les activités de force de vente : antérieurement l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

les activités d'optimisation linéaire : antérieurement l'objectif est de valider la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantation et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de grande envergure en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de fautes ainsi que des opérations de contrôle de la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de démarchage de débiteurs en masse, artuellement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et conformément à l'activité du royaume de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers sensibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Prise en considération de la situation spécifique des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Les entreprises soucieuses de la relation commerciale que chaque négociation est l'occasion de revenir sur la situation de l'ensemble des entreprises de la branche.

L'hétérogénéité de cette dernière est à cet égard particulièrement caractérisée par les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Cette hétérogénéité concerne aussi bien les activités des entreprises intéressées mais aussi leur typologie, étant rappelé que la branche dispose d'éléments statistiques lui permettant

d'apprécier la situation socio-économique des entreprises par son champ d'application.

L'ensemble des incidences de la norme négociée au niveau de la branche sont ainsi appréciées à l'occasion de chaque négociation.

Par conséquent, il est rappelé par les partenaires sociaux que les avenants et l'accord conclus par elle et visés dans l'article 3 ci-après n'ont pas entraîné le retrait de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche justifie cette position en ce sens que les avenants et l'accord concernés ne justifiaient pas de renier des dispositions spécifiques pour ces entreprises au regard, soit de leur objet, soit de leur finalité.

Article 3 - Avenants et accord concernés En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le présent avenant et en particulier ses articles 2 et 4 ont pour objet de compléter les accords et antécédents suivants :
? avenant relatif aux cotisations des entreprises à la faromeitn pfiieoolrsslne coutnne ; signé le 16 octobre 2017 ;
? avenant n° 3 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance ; signé le 13 novembre 2017 ;
? avenant relatif à la révision du régime de frais de santé ; signé le 13 novembre 2017 ;
? accord de 2018 ; signé le 12 mars 2018.

Article 4 - Volonté réitérée d'extension des avenants et accord intéressés En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le présent avenant est l'occasion pour les partenaires sociaux de rappeler leur attachement à ce que tous les salariés et l'accord susvisés, conclus au niveau de la branche, soient étendus par le ministère compétent.

Les dispositions convenues visent expressément les demandes d'extension formulées par les entreprises susvisées.

Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des territoires économiques a incité les branches à ouvrir une négociation sur la participation pour encourager les très petites et petites entreprises (TPE) à accéder à l'épargne salariale.

C'est dans ce contexte que le collège patronal de la branche a fait part de sa volonté d'aboutir à la mise en place d'un accord visant à inclure les très petites, petites et moyennes entreprises à s'orienter vers l'épargne salariale, notamment pour participer au

Ces démarches sont réitérées à plus forte raison que les avenants et l'accord susvisés, majoritaires, n'ont pas fait l'objet d'opposition et sont toujours en cours de procédure d'extension à la date de signature du présent avenant.

Article 5 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Vu son objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à tous les entreprises créées dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Les entreprises concernées de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les conditions de révision et de dénonciation du présent avenant sont celles fixées par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche des praticiens de secours ont conclu plusieurs accords et avenants depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche parvient en ce moment la globalité de la branche dans toutes ses négociations, il a été jugé utile, pour les partenaires sociaux, d'apporter des précisions quant à leur position vis-à-vis des dispositions conventionnelles attendues, le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés.
Ces précisions sont apportées afin de lever toute ambiguïté quant à la volonté des entreprises de conclure des accords et avenants concernés mais aussi pour éviter toute difficulté au stade de la procédure d'extension des dispositions conventionnelles concernées.

Le présent accord a pour objet de compléter les dispositions de la branche.

Un tel dispositif présente l'avantage de permettre l'attraction et la fidélisation des salariés auprès des TPE/PME par l'épargne salariale, alors même que de très nombreuses entreprises ne sont pas encore couvertes par les dispositions de la branche.

Il a été rappelé, à cet égard, que les entreprises de moins de 50 salariés représentent, selon les statistiques disponibles, environ 96 % des entreprises de la branche.

Les dispositions du présent accord ont ainsi été élaborées pour répondre à l'intérêt qu'elles présentent à ces entreprises et à leurs salariés.

Afin de mettre en place un dispositif d'incitation des TPE/PME à l'épargne salariale, au travers d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) faisant office d'accord de participation, la branche a conclu l'accord type, spécialement dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, tel que défini par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

C'est au regard du caractère patrimonial de négociation de branche, des échanges paritaires intervenus avec la direction générale du tavail et de l'appel d'offres de participation initié pour déterminer les conditions de la présente offre conventionnelle, que le présent accord a été négocié et conclu en conséquence par la branche et les entreprises concernées.

Partie 1 Dispositions liminaires

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La présente convention s'applique, dans les territoires métropolitains

et départements d'outre-mer, les rptoars ertne eeyuopmlrs et salariés des enepirstrs dnot l'activité pcrirpniale est constituée par une ou pleuriss des activités sitenavus :

1. Les etirrenesps de téléservices qui fnot puor le comptp de lrues celints les trvaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dtaioimlcoiin commerciale, buiateuquire et tarrsenft de données itrfruneomiqas et teutos prttoisneas de servcies nécessaires au bon fcnotneenimont d'un bureau, d'une enietsprre qleue que siot sa nraute (commerciale, industrielle, services, pfooesrsin libérale) et même des particuliers, en uaniisltt les nvloleeus tieecnuhqs de télécommunications.

Par ailleurs, les erreestpnis de sirecevs réalisant également ttuoe opération mluaneee de saisie, aicousqtiin ou cupatre de données, à ptiarr de tuot sprpuot (papier, dtenoucms scannérisés, igmaes numériques, etc.).

2. Les ctrenes d'affaires et ernireetsps de dtiioalcmion qui, en tnat que prratteaiess de services, aesnsurt à trite piipanrcl une asnsitscae aux eteepirsnis en luer ofafnt un svcreie cmnneproat tomatenlet ou praeletmieltn de la dlcoomitiiaian fslciae ou commerciale, la msie à diopiistost de bueaux iindudevls équipés puor tuote durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dpsioiistn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dsotpioiisn de slaels de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dnmaede de luer clientèle tuos taavrx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ctrens d'affaires et enrsierpets de dolimioctaiin peetetmrnt à ttoue entreprise, qlleue que siot sa fomre juridique, de dsopisr de tutoe la liiqutogse isnsapieldnbe à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les ertrepisnes de rmuveeerctnot de créances et/ou de rgnmeeesnnits cummcoerix ou économiques.

4. Les eepsnreirts de traduction, qleue que siot luer fomre juridique, puor atunat qu'elles délivrent des psniettaras de srcevis de tuatciordn asini que toteus activités s'y rattachant.

5. Ttoue scrurttue atumonoe à but ltarcuif ou non lcutiarr généralement appelée pilaas des congrès ou ctnerre de congrès aanyt puor vcoation d'offrir à tutoes pseronnes piusyheqs ou morleas un svierce d'organisation et de pistaetron de services, itrennes ou externes, et des équipements destinés à les acelluciir et/ou à aimner lreus manifestations, à l'exclusion des freois et expositions.

Ils puneevt pndrree éventuellement dsereivs aetanpilplos en y jnaioqnt ou non une ou pruielss caractéristiques (festival, musique?) asini que le nom de la vlile dnas laulqlee ils se situent.

6. Ennrret également dnas le cmahp d'application de la cninootevn cietcollve ntnaliaoe des pitaeasrters de siverecs les erpeteirns dnot l'activité pincalripe réside dnas :

? les seercvis d'accueil à caractère événementiel : srievces d'accueil oinacoelns dnas le crade de salons, conventions, cuqeoolls ou tuot aarte événement de roiaetln puqiable ou commercial. Les seicervs développés intègrent l'ensemble des cepnoasmtos de l'accueil de réception : gosietn de listings, atirutitbon de badges, mallettes, documentation, vestiaire, servcie voiturier, amehiceenmnt de guepors inncault aeuicel en grae ou aéroport et vitsie de seits (ex. : uisne ou atrue stie de portudocin ou de réalisation) ;

? les acotnis d'animation et de poiroomtn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la poitoromn des vntees en gnrds msaaigns ou GSM dnot l'objectif est de firae connaître et de vnedre les pruditos (ou services) du cnilet aux cetnoamoursms sur le lieu de vente.

Le tpe de patotiesrn puls cameuromnt développé est l'animation csinnaostt à mterte en anavt un produit, une mauqre ou un événement par le biais d'une dutisiritbon publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ptnios de vntee ou à l'extérieur ou puls seeipnlmmt par le biais d'une présence en tnuee publicitaire.

L'ensemble de ces peattnrisos ont puor caractéristiques

meomnus la msie en ?uvre et la gioetsn complète de myneos hnuaims et matériels dnas le crade d'une offre gblaloe adaptée aux bsoeins de cuqahe client. Elels mntetet en jeu le conseil, les rcrouseess hmniaues de terrain, la tghconoliee ifquainomtre (matériels et licigelos de relevés, de tmsrnsaision et d'analyse de données) et la lutiqsioge du matériel d'animation ou de proiomton (stockage, expédition, italltosainn et maintenance?) dnas le crade de la prtstaeotin ;

? la gtsoein annualisée de pinoratetss de sreivecs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la goetisn tlatoe de serivces d'accueil externalisés.

7. Les ctrenes d'appels dnot la vaoctoin est de gérer à dastcine la roitlean que les eepsnteirrs siahunotet entetnirer aevc lrues clitens et prospects. C'est un esnmeble de myneos humains, oonsngteinrialas et tuqieenchs mis en pacle aifn d'apporter à la demdane et aux bsnoies de chuaqe cnelit une réponse adaptée.

À ce titre, les cneters d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, elecnevuximnt par téléphone et à distance, des cnielts et/ou des pcerstpos en s'appuyant sur des systèmes de cpluogae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rliaeton à distance, les cntrees d'appels oipmtinest l'outil téléphonique et ses coinneoxns aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mntetet en jeu qaurte ctneapsooms majeures :
? les rseursceos humanies (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la thnlogeicoe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, svureres multimédias, baess de données, certas de commutation, câblage?) ;
? la losuiqtgie (immobilier, mobilier, eigoomnre de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une crulute et des méthodes matkreing (stratégie de l'entreprise, rtleioan client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le camhp d'application de la cnoentvoin cvelilotce des piatrsatrees de screivevs ne connerce pas les ctrenes d'appels filaleis de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, leseluqs etrnnet dnas le cmhap d'application de la cnotveoin cviltlocee des télécommunications.

Entrent efnin dnas le cmahp d'application de la coeonvntn ccollvitee des psraeteiats de sirceves les eeentirprss dnot l'activité pplncriiae réside dnas :

? les atocins de focre de vntee : atinocs dnot l'objectif est de développer les vteens des pruoitds ou des sceevris du client.

Ces atnoics rguenorept les opérations pmlouetecls (lancement de produits, opérations plreenoimtnols ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en prcateiliur dnas les pintos de vntee de la gdnrae distribution, de la dsitoritbiun spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprs d'autres ciucrits de dsrtotuiiain ;

? les actinos d'optimisation de linéaires : atoncis dnot l'objectif est de viaoerslr la présence, le ptmnseneniooit et la visibilité des poudrtris (ou services) du ceinlt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aotcins rorneegput les opérations de psoc de PLV, ianlaniopmtts et réimplantations, destinées à mrette en aavnt les produits, mias aussi les opérations ptmranneees de villee ciclmoermae en pnio de vetne : relevés de prix, de présence et nrobme de fgiancs asni que des iofnamoinrts cnonerncat la cnuorccree (celle de l'industriel puor lueqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les esterirneps qui pturqieant l'activité de rercche de débiteurs en masse, aenmuertt appelée activité d'enquête civile, eenrntt dnas le champ d'application de la covntneoin ctlvicoele

des peaeiatrrtss de sievcers dnas le dimnaoe du steuecr tertiaire.

(Arrêté du 18 seerbmpte 2020 - art. 1)

Afin d'éviter tutoe cousofnin aevc tutoe atrue activité, et ntamonmet aevc l'activité du reuvocerenmt de créances, il a été décidé de définir crnleeamit l'activité d'enquête civile.

Cette définition peremt de cfilierar le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeliut 1983.

L'activité d'enquête clviie dnoot la finalité eiuvcxslle est la rcrechehe de débiteurs en msase cstnisoe à metrte en ?uvre, puor le cpomte de tiers, dnas le crdae d'une ddaneme spécifique, tuos moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments rlfaias aux coordonnées, à la solvabilité et au prtnaimoe d'une pnnroese physique.

L'interrogation de bsaes de données isuess de publicités légales ou de fheircis aslecsbices à titre gatuir et/ou onéreux ne conutitse pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Champ d'application matériel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 2.1 - Application volontaire de l'accord type aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conclu en aiilpaocptn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le présent acrod tpe s'applique aux ertnersipes visées à l'article 1er qui ont un eiftefcf de mnios de 50 salariés.

Facultative, l'application du présent aocrod tpe par une enprtesrie est subordonnée à la siustropicon unilatérale de l'employeur qui stoauihe adhérer au paln d'épargne iiprrentesnretes (PEI) décrit ci-après.

Cette spuricisootn résulte d'une démarche vloaroitne de l'employeur réalisée au trrvaes d'un dncuomet unilatéral visé dnas l'article 25 du présent accord.

Un modèle de bitlulen de soticsrioupn est annexé au présent aocrod (annexe 1).

Ce dneoumct unilatéral rperend l'ensemble des coihx laissés à l'employeur puor la msie en ?uvre du présent acrod tpe qui iantsure un PEI et un régime de participation.

Parallèlement, les salariés de l'entreprise snot informés par tuot myeon du coentnu de ce dnmeuot unilatéral anisi que des modalités de sa consultation.

Article 2.2 - Cessation des effets de l'accord type en cas de dépassement du seuil de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Toute eerntsirpe alpnqiaut le présent acrod tpe et qui dépasse l'effectif de 50 salariés au cruos d'une période de 12 mios consécutifs ou non au cuors des toirs drreines ecxircees srot de son cmhap d'application. (1)

Dans la mrusee où le présent acrod met en ?uvre un dsistioipf d'épargne salariale, la stiroe d'une etnpeirre dnas ces cditinnoos ne pduiorra pas immédiatement d'effets.

Ainsi, dnas l'hypothèse d'un dépassement du seuil susvisés, le duencomt unilatéral émis par l'employeur et valnat stoospiurcin srea cdauc au treme de l'exercice au cours dquuel ce dépassement est constaté.

Les ensitreeprs concernées par ce dépassement de sieul se toorrunvet alors dnas l'obligation d'appliquer les dotinpsosiis de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.

Le délégataire de gtosein du dispositif, dûment informé de ce dépassement, arroteppa tuot ceosinl uilte aux eetinpsrns concernées.

(1) Le peimerr alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve du repect des dnoitsiopsis des airtlces L. 3321-1 et L.3222-1 modifiés du cdoe du travail.

Partie 2 Alimentation du PEI par la participation aux résultats de l'entreprise

Article 3 - Définition du régime de participation applicable
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Il est rappelé que les erpiensetrs de mnois de 50 salariés ne snot pas aetteisjsus à l'obligation de mtrtee en plcae un régime de paicitpitoran aux résultats de l'entreprise.

Ces etprnsreies peunvet décider de s'y stertomue voentmiaolenr par l'intermédiaire du présent acrod tpe, conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail.

L'application du présent aocrod tpe vuat adhésion au PEI et msie en place de la piariaopicttn dnas l'entreprise, conformément à l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

La piapctaoitrin étant liée aux résultats de l'entreprise, elle n'existe que dnas la mreuse où ceux-ci pntretemet de dégager une réserve de ptiiaaiprton positive. Ces smeoms snot aléatoires car calculées en foitocnn des résultats économiques de l'entreprise.

Lorsqu'elles rndneiveort aux salariés en atcoilippan du présent accord, ces semoms ne cetosnuorintt pas un élément de slaaire et ne prunort pas être considérées cmmoee un anagtvae acquis.

Article 4 - Calcul de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les santgreiais ont endnetu rniteer la fmorule légale de clacul de la réserve spéciale de ptcrtiaoaiipin (RSP) définie par l'article L. 3324-1 du cdoe du trvaial et les txetes pirs puor son application.

Le ccuall de cttee réserve vaire tftueoios en fiotnocn du régime facsil de l'entreprise concernée, soeln qu'elle relève de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le rneveu (IR).

Compte tneu de la flmruee de clacul de cette réserve, il se puet qu'aucune smome ne siot à atebirtur aux bénéficiaires sur un ercxeice donné.

Article 4.1 - Entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La smmoe éventuellement attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au tirtre de chquae exercice, est appelée réserve spéciale de pptiiaatrcoïn (RSP). Le claul de cttee somme s'effectue conformément à la flmruee de dorit cuommn définie par l'article L. 3324-1 du cdoe du travail.

Ce cuclal s'opère par la flurmoe sanvutie :

$$RSP = 1/2 \times (B \text{ ? } 5 \% C) \times (S/V/A)$$

Cette équation aleplpe des précisions quant aux veaulrs qu'elle uiqlpimé :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en Fnraee métropolitaine et dnas les départements français d'outre-mer tel qu'il est rneetu puor être imposé au tuax de diort cmuomn de l'impôt sur les sociétés ou au tuax réduit prévu au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en acoiatppln des alcertis 44 sexies, 44 sxeies A, 44 septies, 44 octies, 44 otcies A, 44 uiedcnes et 208 C du cdoe général des impôts. Le bénéfice asini déterminé est diminué de l'impôt correspondant, calculé anavt déduction des crédits d'impôt. Le mtoannt du bénéfice net est attesté par le csomamisire aux ceomtps s'il etsixe ou sevcrie des impôts dnas le cas contraire.

« C » représente les caiptaux pproers de l'entreprise cparnmnoet le cpaaatl social, les pirms liées au ciaptal social, les réserves, le rroep à nouveau, les pinriovsos qui ont supporté l'impôt et, à

l'exception de la réserve spéciale de participation, les pinoosrivs constituées en fcschinare d'impôt en applaiotcn d'une dosspiition particulière du cdoe général des impôts. Le mtaonnt des ciuatapx poperrs retenu, attesté par le cimomirsae aux cmpteos s'il extsie ou le sveicre des impôts dnas le cas contraire, copsnorerd au balin de clôture de l'exercice au trtie dequul la ptoiraiatpcn est calculée. Toutefois, en cas de voitairan du ctaaipl en cruos d'exercice, le matnont du ctpaipl et des peimrs liées au caatpil sciaol est pirs en cmopte pro rtaa temporis. Le mtnonat des capaiutx pproers ains déterminé est diminué de cuex qui sont, le cas échéant, ietsvins à l'étranger, calculés par aitpocioapn de l'article D. 3324-4 du cdoe du travail.

« S » représente les sarealis versés au cruos de l'exercice.

« VA » représente la veualr ajoutée par l'entreprise, siot le toatl des cotpmos svtnas frinugat au cmopte de résultat, puor ataunt qu'ils cuoonrcent à la foairotmn d'un bénéfice réalisé en Fcrane métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer :

- ? cghreas de peensonrl ;
- ? impôts, taexs et vmseneters assimilés, à l'exclusion des taexs sur le cfrhife d'affaires ;
- ? cearghs financières ;
- ? dotanoits de l'exercice aux amtioenrmestss ;
- ? dtnooatis de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotonitas fiunrgat dnas les cagehrs eepcnentoilexls ;
- ? résultat cnaurot avant impôt.

Article 4.2 - Entreprises relevant de l'impôt sur le revenu
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La somme attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au trite de chuaqe exercice, est appelée réserve spéciale de piotaatricpn (RSP).

Le cuacll de la RSP s'effectue conformément à la flomrue de doit cmumon définie par les alceirts L. 3324-1 et L. 3324-3 du cdoe du travail.

Ce clcaul s'opère par la fumolre sanvuite :

$$RSP = 1/2 \times (B \text{ ? } 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation apepille des précisions qanut aux vraules qu'elle iqmulipe :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en Fcrane métropolitaine et dnas les départements français d'outre-mer, majoré des bénéfices exonérés en aloiictpappn des atrciles 44 sexes, 44 seixes A, 44 octies et 44 udicenes du cdoe général des impôts. Il s'entend du taotl des quotes-parts de bénéfice net rveenant aux associés, déterminées par alippoctian de l'article D. 3324-8 du cdoe du travail. Le mnnoat du bénéfice net est attesté par le cimmosisrae aux ceoptms s'il etxsie ou sivcere des impôts dnas le cas contraire.

« C » représente les cutaapix pproers de l'entreprise cnperamont le ctaaipl social, les pimers liées au caaitpl social, les réserves, le roeprt à nouveau, les povrsoniis qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les poivrnsios constituées en fcrhaisne d'impôt en alaiopitpcn d'une dotipoisn particulière du cdoe général des impôts. Le monnatt asini ontbeu est augmenté des aenacvs en ctpmoe cronuat faites par les associés ; la quotité des anavecs à reetnir au ttrie de chuaqe eeicrcxe est égale à la myenne algébrique des seldos des cpetmos cnuoatrs en csau tles que ces seolds eexsntit à la fin de cahque tetirrsme civil iclnus dnas l'exercice considéré. Le mntnoat des captaiux perorps retenu, attesté par le crssmoiamie aux coemtps s'il exsiste ou le sirvece des impôts dnas le cas contraire, cerponrsod au blian de clôture de l'exercice au ttrie duequul la paiaiprottcin est calculée. Toutefois, en cas de vtairioan du ciaptal en cruos d'exercice, le moantnt du caiaptl et des peimrs liées au capatil soacil est pirs en cpmote pro rtaa temporis. Le moatnt des cuatiapx perorps ainsi déterminé est diminué de cuex qui snot le cas échéant itinvses à l'étranger, calculés par aplatioicpn de l'article D. 3324-4 du cdoe du travail.

« S » représente les sarealis versés au cruos de l'exercice.

« VA » représente la vluar ajoutée par l'entreprise, siot le total des cptomos snaivtus fgnriaut au cmopte de résultat, puor atunat qu'ils cournoect à la frmation d'un bénéfice réalisé en Fcrane

métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer :

- ? crahges de pnsereonl ;
- ? impôts, taexs et veseemrnts assimilés, à l'exclusion des taxes sur le cihfrfe d'affaires ;
- ? crghaes financières ;
- ? dnooatis de l'exercice aux atmsmertsneios ;
- ? danitotos de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dtnoitoas firagnut dnas les chgeras enetclxnlepoeis ;
- ? résultat caurnot anvat impôt.

Article 5 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de paocitriiptan afférente à un exciree est répartie ertne tuos les salariés cpnatmot au minos 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, les dneriagtis suociax et cfhes d'entreprise ains que le cnnojoit du chef d'entreprise, s'il bénéficie du suattt de cijoonnt cauretallboor ou de cooinnjt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, ont également votcaoin à bénéficiaire de la répartition de la participation, suos réserve de la ctiooindn d'ancienneté susvisée. (1)

(1) Le deinerr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rpeect des dtisiosonpis de l'article L. 3323-6 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sbpmetree 2020 - art. 1)

Article 6 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 6.1 - Critères de répartition
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément aux doitnssopiis de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, les ernsetpiers adhérentes au PEI appliquent, au choix, les présents critères de répartition ivldiudilene à l'accord de pritpoiaacitn :

- ? d'une répartition de la réserve ueeqiumnt proionrtnlpeoe aux searlis perçus par le bénéficiaire au cuors de l'exercice de référence (critère 1, arlitce 6.1.1 ci-après) ;
- ? d'une répartition de la réserve uneueinmqt porolnliotrepne à la durée de présence du bénéficiaire au cruos de l'exercice de référence (critère 2, ailtrce 6.1.2 ci-après) ;
- ? d'une répartition unifomre de la réserve (critère 3, artcile 6.1.3 ci-après) ;
- ? d'une répartition de la réserve apunlaiqpt ciejoonnemtt les critères de siealras perçus et de temps de présence au cruos de l'exercice de référence (critère 4, actilre 6.1.4 ci-après).

L'employeur eftuefce ce coihx dnas le carde du btlilien de suopoitrcisn annexé au présent acocrd (annexe 1).

Article 6.1.1 - Répartition proportionnelle aux salaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de picaipiarottn (RSP) puet être répartie etnre les bénéficiaires plnpiroenmoreolntt aux slarieas perçus par cacuhn d'eux au cruos de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les abnseecs provoquées par un acidenct du tviaral ou une midaale pneosfiesrolnle asnii que les hueres chômées au ttrie d'une période d'activité peatlirle de l'entreprise, la répartition se fiat sur la bsaie du saialre qui araiut été versé si le salarié concerné aivat travaillé.(1)

Les seilaras searvnt de bsaie à la répartition ne snot pirs en compte, puor chuaqe bénéficiaire, que dnas la lmtie d'une smome égale à un mmxiam de 4 fios le plonfad aneunl retenu puor la détermination des coittasoins de sécurité sociale. Cette ltiime est calculée au parorta de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pndneat une piarte de l'exercice.(2)

Pour les dteginairs sociaux, chfes d'entreprise et cintonjos associés ou cabrlatruloos mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le saalire à retnier puor la répartition s'entend de la rémunération aelulne ou du revneue pseeironofl imposé à

l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et ne peut pas dépasser le plafond applicable aux salariés.(3)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.1.2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise. (1)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.1.3 - Répartition uniforme
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, de manière uniforme.

Chaque bénéficiaire reçoit une quote-part de participation identique, indifféremment du montant de sa rémunération annuelle ou de sa durée de présence au cours de l'exercice de référence (sous réserve du respect de la condition d'ancienneté ouverte le doit au bénéfice de l'accord de participation).

Article 6.1.4 - Répartition en application conjointe des critères de salaire et de durée de présence
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires pour partie proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour partie en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de cet exercice.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise.(1)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la part de la réserve répartie proportionnellement au salaire est calculée sur le salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.(1)

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pas en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un maximum 4 fois le plafond annuel net de la détermination des cotisations de sécurité sociale.(2)

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjointes associés ou conjoints mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et ne peut pas dépasser le plafond applicable aux salariés.(3)

(1) Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 6.1.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.2 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, le chef d'entreprise peut décider du versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.

Il est entendu qu'un tel supplément, qui est facultatif, ne peut être décidé et versé que si la réserve spéciale de participation est positive.

Si la réserve spéciale de participation est nulle, il ne peut y avoir de supplément.

Le montant de cet éventuel supplément est librement fixé par l'employeur dans la limite du plafond annuel global des droits individuels visés à l'article 6.3 ci-après.

Le supplément étant un choix discrétionnaire de l'employeur, la décision de le verser sur un exercice donné n'ouvre pas droit pour les bénéficiaires à un supplément sur un autre exercice.

Si un supplément de participation est décidé, seuls les bénéficiaires présents dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence peuvent y prétendre.

La décision de l'employeur de verser un supplément s'opère par principe selon les modalités de répartition qu'il a prévues pour le versement de la réserve spéciale de participation.

Cette décision est nécessairement écrite. Un modèle de décision unilatérale de versement facultatif de supplément de participation est annexé au présent accord type (annexe 3).

Si l'employeur souhaite verser ce supplément de participation selon des critères de répartition différents de ceux retenus pour le versement de la réserve spéciale de participation, ce dernier est invité à procéder conjointement avec le délégataire de gestion.

En tout état de cause, le supplément doit être versé au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

Article 6.3 - Plafonnement des droits individuels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le montant des droits spécifiques d'être attribués à un bénéficiaire au titre de la participation ne peut, pour un exercice donné, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la

sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 6.4 - Sort des droits excédentaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les sommes de la réserve spéciale de participation (RSP) qui n'auraient pu être versées en totalité en raison du plafond individuel de répartition sont réparties entre les bénéficiaires n'ayant pas exercé le droit prévu à l'article précédent.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont exercé le droit de rachat individuel, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation (RSP) pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7 - Disponibilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 7.1 - Principe d'indisponibilité des droits issus de la participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sauf si le bénéficiaire demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits, les droits constitués en vertu du présent accord ne sont négociables ou échangeables qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Chaque bénéficiaire revêtira lors de chaque répartition, par courrier postal et/ou informatisé, son avis sur son espace client, un document mentionnant le montant de ses droits sur la réserve spéciale de participation (RSP) et le montant dont il peut demander le versement immédiat et lui donnera de connaître son choix entre le versement immédiat et le blocage de ces droits.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de l'information du bénéficiaire, attestée par le cachet de la poste ou datée de réponse en ligne horodatée, la totalité de ses droits sera alors affectée d'office sur le sprout de participation prévu par défaut à l'annexe 2.(1)

En cas d'envoi postal, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le lendemain de son expédition, le cachet de la poste faisant foi.

En cas d'information sur son espace client, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le lendemain de la publication, hormis en cas de notification par courrier électronique.

Les droits ayant fait l'objet d'une demande de versement immédiat sont versés aux bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie.

(1) Le troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 7.2 - Cas de déblocage anticipé
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les droits dont le bénéficiaire n'aura pas demandé le versement immédiat sont négociables ou échangeables avant l'échéance de la période d'indisponibilité, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la loi et décrit ci-après à l'article 20.2.

Article 8 - Modalité de gestion des droits
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sous déduction, le cas échéant, de la part dont les bénéficiaires ont demandé le versement immédiat dans les conditions susvisées, les sommes restant dues aux droits individuels des bénéficiaires sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, affectées à des comptes ouverts à leur nom dans le PEI prévu par le présent accord.

L'affectation au PEI doit être réalisée avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise s'engage d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie.

Lors de chaque répartition de la participation, chaque bénéficiaire choisit individuellement entre les formules proposées par le prestataire nteu pour la gestion du plan d'épargne participatif (PEI) pour les droits dont il n'a pas demandé le versement immédiat.

Les intérêts sont réinvestis dans les fonds, où ils sont capitalisés annuellement avec le principal.

Article 9 - Information des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 9.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le personnel est informé de l'application éventuelle du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet et/ou par sa mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise s'il existe ou encore, par tout autre moyen d'information permettant de donner date certaine.

Les instances représentatives du personnel, si elles existent dans l'entreprise qui entendent solliciter le présent accord type, sont également informées par l'employeur préalablement à sa mise en œuvre.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente aux instances représentatives du personnel un rapport d'éléments statistiques comportant notamment des indicateurs sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation.

Le délégué du travailleur tient à la disposition de l'entreprise ces éléments statistiques.

(1) L'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3323-15 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 9.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors de son arrivée dans l'entreprise, tout membre du personnel reçoit un livret d'épargne salariale présentant les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Un livret de référence, ou guide de l'épargnant, communiqué aux membres du présent accord est établi par le délégué du travailleur par la branche.

Tout bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, un document d'information qui indique notamment :
? le montant global de la réserve spéciale de participation (RSP) pour l'exercice clos ;
? le montant des droits qui lui sont attribués au titre de la participation ;
? le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement immédiat ;
? le délai dans lequel il peut formuler son choix ;
? l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
? le montant de la CSG et de la CRDS applicables ;
? la date à laquelle ces droits sont négociables ou échangeables à défaut de demande de versement immédiat ;
? les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai de blocage ;

? les modalités d'affectation des sommes attribuées au titre de la participation, selon les modalités indiquées à l'article 8 susvisé ;
? en annexe, une note réapplat les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ce document est établi par le délégué de géotsin retenu par la branche.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

Article 9.3 - Départ du salarié de l'entreprise *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

Lorsqu'un membre du personnel, titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation (RSP), quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la totalité de ses droits ait pu être liquidée à la date de son départ, ce salarié précise, le cas échéant, l'adresse à laquelle devront être envoyés les avis et les sommes lui revenant et l'informe qu'il sera avisé en temps utile des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire.

En outre et conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout bénéficiaire quant à l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Cet état récapitulatif est établi par le délégué de géotsin retenu par la branche.

Article 10 - Prise d'effet et durée de l'application du régime de participation *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

Le présent dispositif de participation s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice au cours duquel l'employeur fera sa décision de participation prévue à l'article 2 du présent accord.

La durée de l'application du régime de participation est de 2 années consécutives à compter de la date de son entrée en vigueur et ce sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes au moins 3 mois avant la date de son échéance.

En cas de mise en cause de sa décision unilatérale d'appliquer le présent accord type, l'employeur devra restituer un préavis minimum de 3 mois précédant la date de prise d'effet (date de début de l'exercice comptable).

Préalablement à l'application de l'accord type, l'employeur informera préalablement les salariés et, si elles existent, les instances représentatives du personnel de la mise en cause de l'application de l'accord type et de l'application du régime d'épargne salariale institué par le présent PEI.

L'employeur procédera à la notification de cette mise en cause auprès, d'une part, du délégué de géotsin choisi par le salarié et, d'autre part, de la DCCRTEE compétente en fonction de la localisation de son siège social, en complétant le formulaire disponible sur le portail Téléaccords accessibles à l'adresse : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Article 11 - Contestations *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

Le montant du bénéfice net et des cotisations propres, attesté par le certificat aux cotisations lorsqu'il existe ou le relevé des impôts, ne peut être remis en cause.

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord et son application par décision unilatérale de l'entreprise, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

L'une des parties peut, dans ce cadre, saisir la branche dans sa

compétence pour interpréter les termes du présent accord.

Il est rappelé que les litiges portant sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale ou de la valeur ajoutée sont du ressort des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, les auteurs litigieux étant du ressort du tribunal d'instance ou de grande instance.

Partie 3 Gestion du plan d'épargne interentreprises PEI

Article 12 - Définition du plan d'épargne interentreprises *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un système d'épargne collectif et facultatif ouvert aux membres du personnel des entreprises adhérentes la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Les sommes versées sont immédiatement bloquées. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au plan d'épargne interentreprises (PEI).

Article 13 - Bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020*

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, inscrits à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de dépendance à l'égard de l'entreprise et rattachés à ce titre à une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint, partenaire de fait ou associé et les membres de la famille sociale, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. (1)

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint, partenaire de fait ou associé et les membres de la famille sociale ne peuvent plus bénéficier de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants arrets que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pour autant verser à l'entreprise des cotisations sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de versement entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

*(1) Le quatrième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

Article 14 - Alimentation du plan

Le feamnecnit du paln d'épargne iietrpeensrtncs (PEI) est assuré au myoen des rscroueess suvnetais :

- ? vnremeset de la ptopcitiiran des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- ? veerstmens vrnloteiaos faiucltlfas des adhérents, dnas les cinootndis indiquées à l'article « vmtreens des adhérents » ;
- ? vrnesmetes complémentaires flaictftuas des eritneepsrs adhérentes, dnas les cinoitodns indiquées à l'article « adie des eersripnts » ;
- ? vesneremt de tuot (ou partie) de la pirme d'intéressement, si elle existe, dnas les cniidtoos indiquées à l'article « vesement des pprnciatatis » ;
- ? vrneeesmt de dtrois irscntis à un cpotme épargne-temps (CET) ;
- ? tfrsant de prtas d'autres fdnos cnumos de pnelmcaet ;
- ? tsrfneart de cempots cnortuas bloqués pavonnet de la piatpiroacn en crous d'indisponibilité.

La mtiadiocofn de la naurte des smmoes pnuaovt être versées sur le PEI, y ciproms lorsqu'elle résulte de la mcoifodatin des dsointipsois législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera solen la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.

Lorsque ctete mcitdaofioin itenerivnt en dheros de la clnooicns d'un aennvat au présent accord, les epeernitrss adhérentes seront informées par creoriur recommandé aevc aivs de réception de la moiiocfatidn apportée au plan.(1)

Le paln d'épargne iptseerrtneeins srea vamllebaent modifié si la majorité des erertsnepis adhérentes au paln ne s'y oppsoe pas dnas le délai de 1 mios sinavut la dtae d'envoi du ciurroer recommandé. Le paln d'épargne inteteeriperrnss ainsi modifié srea applicable, puor cquhae entreprise, à copmter du pireemr exirccee snuviat la dtae d'envoi de l'information.(1)

L'avenant de maifdoioctin srea déposé dnas les mêmes cidtoninos que le présent accord.

*(1) Les dixième et onzième alinéas de l'article 14 snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils ceenevirrnt aux dtipoisnois de l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sertmpbee 2020 - art. 1)*

Article 15 - Versements des participants En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Chaque ptrciapinat puet etefefcur vroteoiamlnent les vmeentsers qu'il désire.

Les veesentrms vrteoanlois auenlms du paitpcarint au paln d'épargne irestprirtnneees (PEI) ne peevnt excéder 1/4 de sa rémunération annuelle.

Les vserenemts vanltoreois auenlms du partainipct ne puvneet excéder 1/4 de son rneevu pseirsoeofnl imposé à l'impôt sur le rneevu au trtie de l'année précédente puor les dtriinegas siauocx et chfes d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail.

Les vetesrmms vorlaeinots annlues du pinctpiaart ne peevnt excéder 1/4 du mnatnot aennul du panlfod de sécurité scailoe puor le cjnooint associé ou cabouloltraer visé à l'article L. 3332-2 du cdoe du taiavrl qui n'a perçu auunce rémunération au ttire de l'année de versement.

Pour les salariés dnot le ctnoart de tiavarl est sdenuspu et qui n'ont perçu aucnue rémunération au ttire de l'année de versement, ce plfoand de veetesrmms est égal au quart du matnont annuel du ponalfd de sécurité sociale.

Pour les eneprsierts qui adhèrent au présent acocrd et qui dpnessiot d'un accrcd d'intéressement, il est etnnde que chauce pinitacarpnt puet décider d'affecter au PEI tuot ou pitrae de l'intéressement qui lui est attribué en aliptaopcn d'un aroccd d'intéressement.

Article 16 - Affectation de la participation aux résultats En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément à l'article 8 du présent accord, la prat reenavt à cahque bénéficiaire dnas la réserve spéciale de paiiratotpcn (RSP) est versée à son cpmote inviiudedl dnas le PEI puor l'intégralité de son montant, si le bénéficiaire n'a pas formulé une demnade de vesnmreet immédiat.

Lors de chauce répartition de la participation, l'entreprise concernée frea penivrar aux bénéficiaires un dumeonct manntnoent le mnntaot de lreus dtrios à vseerr au paln et les irneanoergrtt sur le paemlncet cihsoi pamri cuex proposés par le paln d'épargne et vresera les smmoes ceanspdntoorres au paln d'épargne dnas le délai fixé par l'accord de participation.

Article 17 - Aide des entreprises et abondement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'aide des errtpneeiis csnistoe a mnimia en la pisre en cahgre des firas de tneue de comptes-conservation détaillés en annexe.

Les etnrespries adhérentes qui le shunaetiot peunevt également eefctuer des vrmeteness complémentaires (appelés abondements) s'ajoutant à cuex des prciatptans dnas la double liitme visée ci-après.

D'une part, le tuax d'abondement de l'entreprise ne puet être inférieur à 50 % de la pirme de pittariipoacn iiesntve ni dépasser 300 % de ctete même prime.

D'autre part, le palnofd d'abondement de l'entreprise ne puet pas être inférieur à 2 % ni dépasser 8 % du monantt annuel du polnfad de la sécurité sialcoe bturs de CSG et CRDS.

Le mnotant de la pisre en cahgre de l'éventuel aodnmeenbt proposé aux salariés est laissé au ciohx de l'entreprise dnas le cdare du beuitlln de ssooirptcuin visé à l'article 2 du présent accord.

Le cohix de vreesr un adoebmennt sur un erexcice donné puet être riems en csaue par l'employeur, en tuot ou partie, suos réserve de procéder à l'information des salariés, des icansents représentatives du pnneersol et de fraie connaître ce choix à la DCRCIETE compétente et au délégitaire de gositen csiohi par la barchne anavt le début de l'exercice concerné et au puls trad 6 mios avant sa clôtüre.

Dans tuos les cas, les veertsensms fiats par les ptraniptaics après luer départ de l'entreprise n'ouvrent pas dorit au veemernst complémentaire.

De même, les fais de tenue de compte-conservation de parts des pricttapanais aanyt quitté l'entreprise snot à la crgahe esiclxvue de ces participants. Ces fais pveenut être perçus par prélèvement sur leurs avois.

Article 18 - Investissement des fonds affectés au plan d'épargne interentreprises En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les semoms versées au paln d'épargne itenpnneistreres (PEI) snot investies, au ciohx de cuhque participant, prami les fdnos cmunoms de pelmcanet définis en axnene du présent accord.

Les snaeaitgris rnelelpat luer volonté de premtetre aux ptraipatincs de dneeamdr à ce qu'une patire des smmeos reciulliees sinoet itseevins en patrs ou friancos de prtats du fndos cumomn de pmealecnc solidaire, isnevti dnas les litmies prévues à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et fnceianir mias aussi dnas des eeentrsrpsis sodlerais d'utilité saloice au snes de l'article L. 3332-17-1 du cdoe du travail.

Les itnoaonmirfs cencrnnoat ces modalités de pncleamet srdoiliae snot précisées en axnnee au présent accord.

Chaque pairpcatnt prroua vtlnlieer ses vsemeterms au PEI au choix parmi les stluioons de plncameet proposées en annexe.

Dans les cas suivants, le vreesnmet srea affecté au sien du fndos de pcneamnt caomnpport le pfoil d'investissement le mnois risqué dnas les cooinntdis visées en axenne :
? le blitun de veesrmet est incomplet, illiible ou erroné ;
? en cas de défaut de réponse ou d'option puor l'affectation de la

paicroiattipn ;
? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont pas négociables ou échangeables qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les participants ont la possibilité de procéder à des arrangements d'un fonds à l'autre, sous réserve que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit rimee en cause.

Les versements des participants au plan d'épargne intrapersonnels (PEI), les versements libres sont effectués auprès de la société de gestion choisie par la branche.

La répartition de l'entreprise au présent PEI conformément au règlement des fonds communs de placement cités en annexe 2.

Les revenus et produits des avoirs communs dans les fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gestionnaire choisi par la branche et visé dans l'article 23 ci-après.

Le droit d'entrée dans les fonds est à la charge des participants adhérents.

La mise en œuvre des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 19 - Information

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 19.1 - Information sur le plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Un exemplaire à jour du règlement du plan d'épargne intrapersonnels (PEI) est mis à la disposition du personnel sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet et/ ou sur l'intranet de l'entreprise.

Le règlement est accompagné d'une note indiquant les différentes formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes de risques, de modalités de versement, de rendement et de risque. (1)

Il est entendu que c'est au délégataire de gestion choisi par la branche pour assurer la tenue des comptes qu'il revient de rassembler ces données qui sont transmises à l'information aux membres du personnel de l'entreprise adhérente.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 19.2 - Information lors de l'embauche par une entreprise adhérente
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Un livret d'épargne sera remis présentant le plan et les autres dispositions d'épargne relatives en vigueur dans l'entreprise sera remis à chaque membre du personnel à son arrivée dans chaque entreprise adhérente.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la tenue du registre de ce livret en le mettant à la disposition des participants adhérents.

Article 19.3 - Information lors de chaque opération
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors de chaque opération (souscription ou rachat ou arbitrage), un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises ou rachetées et le prix de souscription ou la valeur de rachat est transmis au porteur de parts.

Celui-ci reçoit, au moins une fois par an, un relevé lui renseignant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs peuvent être affectés à des opérations. (1)

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la tenue du registre de ce relevé.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 19.4 - Information au départ d'une entreprise adhérente
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout membre du personnel qui a quitté l'entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la tenue du registre de ce document.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FPCE et de SAICV acquises conjointement d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la période trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Article 20 - Indisponibilité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 20.1 - Durée de l'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les parts acquises au cours d'une année civile sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois de l'année civile de leur acquisition.

Toutes les parts acquises par le versement de la part attribuée au sien de la réserve spéciale de participation acquise au salarié au cours d'un même exercice peuvent être réclamées pendant le sixième mois du cinquième anniversaire suivant celui de l'acquisition.

Les participants au PEI ou leurs ayants droit, et eux seuls, peuvent demander le rachat de tout ou partie des parts disponibles, dont ils sont détenteurs.

Article 20.2 - Cas de déblocage anticipé
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les participants salariés ou leurs ayants droit peuvent demander le déblocage anticipé de leurs droits, sur demande, dans les cas suivants :

? mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
? naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer conjugal déjà au moins deux enfants à sa charge ;
? divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité (Pacs) lorsqu'ils sont atteints d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. C'est

invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

? décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint concubinaire ou de conjoint associé ;

? affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou aggrégation de la résidence principale entraînant la création de sous-logements et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

? situation de subordination du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'appurement du passif de l'intéressé.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), invalidité et setredunmetet où elle peut intervenir à tout moment.(2)

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un virement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(1) L'article 20.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le onzième alinéa de l'article 20-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 21 - Sort de l'épargne devenue disponible
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'épargne de valeur nominale due par le fait soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, peut au choix du participant ou de ses ayants droit :

? soit être laissée dans le PEI ;
? soit être remboursée en totalité ou en partie par paiement du rachat des parts par le fonds commun de placement.

Les demandes de remboursement et les justificatifs doivent être adressés par écrit au délégataire de gestion par la banque avec l'indication du mode de paiement et de la somme demandée.

Article 22 - Durée et reconduction du plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) s'applique dans les mêmes conditions que le présent accord.

Il est en vigueur et pour une durée initiale à celle de l'accord type.

Partie 4 Dispositions communes

Article 23 - Choix des organismes prestataires pour la mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Au terme d'un appel d'offres public et concurrentiel, les partenaires choisis ont fait le choix de :

La gestion administrative, comptable et financière des dispositifs suivants :

Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

La tenue de registre et des comptes :

IEFP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Ces choix de la branche sont réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

Article 24 - Bulletin de souscription
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le titulaire de souscription à compléter et signer par l'entreprise pour adhérer au PEI qu'à l'accord de participation ci-joint les précisions suivantes :

? bénéficiaires du dispositif ;
? règles de répartition de la réserve spéciale de participation ;
? frais liés en matière par l'employeur pour le fonctionnement du PEI ;
? amendement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;
? montant de l'abondement, le cas échéant ;
? information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin de souscription est annexé au présent accord.

Son titulaire est obligé pour les entreprises de la branche de signer et adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 25 - Dépôt administratif du bulletin de souscription
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Après avoir procédé à l'information des instances représentatives du personnel si elles existent et des salariés, le bulletin de souscription, tenant la volonté de l'entreprise d'appliquer volontairement le présent accord type créant un PEI et un régime de participation, sera déposé par l'employeur sur la plateforme de TéléAccords disponible à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Ce dépôt permet la transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 26 - Information de la branche
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors du dépôt visé à l'article 25, un exemplaire signé du bulletin de souscription de l'entreprise sera également adressé à la banque par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

Article 27 - Envoi du bulletin de souscription au gestionnaire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'organisme gestionnaire choisi par la branche pour la gestion

aiitsrdvnaitme et financière du présent accord se verra ascesdr par l'entreprise un eirpxmelae du btlluien de socioipustn (annexe 1) en vsieron pepair signée.

Les formalités d'adhésion à l'organisme gaionretsine seront effectuées en conséquence.

Partie 5 Dispositions finales

Article 28 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent accord ernte en viuuegr le pemreir juor du mios civil siaunvt son extension.

Ainsi, l'ensemble de ses dostiinipos prounort être appliquées dès l'exercice au cruos duueql l'extension ministérielle srea acquise.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée, snas préjudice de la durée de la casule de réexamen visée à l'article 23 du présent accord.

Article 29 - Conditions de suivi et revoyure
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les sirgeaiatns cnneinnveot de se roteuervr au mions une fios par an, aifn d'assurer le siuvi et le pialgote du dtiipsoisf mis en ?uvre par le bias du présent accord tpe.

Ce sivui csstnioe namontent en l'examen de la stuatiion financière, aartsmdinviite et clmtapboe des fndos cmuonms de pealment eentprsie (FCPE) cpmnsaoot le ptifoerelule du paln d'épargne iresteenerripts (PEI).

Cet eexamn prtoe également sur les eurocns déposés sur cchuan des fdons proposés, les cottnrns conulcs au corus de la période passée, le mnontat moeyn de vernseemt par salarié, le nrombe ttaol de rachats, les arbitrages, les coiomnsiesemntmns et les mtonats facturés.

Il est entednu que le sivui du présent accord tpe est intrinsèquement lié aux reportings, dnou le rpporat aneunl de gestion, qui sernot assurés par les oearnsigms psieeartarts csioih par la bnahre puor la msie en ?uvre et le ftnnenemocoit du présent accord et en partieuiclr par le déléataire de gestion.

Chaque réunion paiirrtae de suivi srea l'occasion puor les peainerrts soiaucx d'apprécier l'éventuelle révision du présent accord ou des modalités de foncninoteemnt du paln d'épargne iretteiprsneners (PEI) et/ou du dopsitsiif de participation.

Article 30 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent accord prroua faire l'objet d'une révision, conformément aux altrceis L. 2261-7 et satiuvns du cdoe du travail.

Il est rappelé que les modalités de dénonciation du présent accord snot cleees fixées par les aecrtils L. 2261-10 et svatiuns du cdoe du travail. Dnas ctete hypothèse, les nlveueols négociations dovrnet être engagées dnas le mios saunvit la sofaicniitign de la dénonciation.

Ces dopiisoistns snot indépendantes de la faculté dnou dposnseit les paeantrires siocuaux de réexaminer, dnas le rpecset des tmrees de l'article 23 susvisé, le ciohx du (des) organisme(s) ruetens puor le déploiement et le ftneconnimoent de l'offre proposée par le présent accord.

Enfin, il est rappelé que les termes du présent accord tpe ont été arrêtés au rgeard des doiitnpsioss légales et réglementaires

alpebacils à la dtae de sa conclusion.

En cas de mtdioiifcaon de cet evennenronimt juridique, les règles d'ordre pbluic s'appliqueront à la convention, snas que les petaris aient à renégocier, dnas les codnnois qui sornet prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de dssoptiniios d'ordre public, les pteiras se réuniront snas délai puor en treir les conséquences et, le cas échéant, puor fmeriosalr un avnenat de révision.

Article 31 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les paertis dnneraoedmt l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le rceepst de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il est etnednu que cette dnmdae d'extension vsie l'ensemble du présent disopstiif conventionnel, y cprmois ses annexes.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 1

Bulletin de sturiipscoon à l'accord tpe de la bahnrce P2ST

Adhésion vnlaroitoe au régime de PEI et de participation

Nom, prénom du dirigeant	
Dénomination de l'entreprise	
Siège socail de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

L'entreprise, dûment représentée par son digraniet susmentionné, cnmfroie sa volonté de mrtete en ?uvre le dsoisptiif de paln d'épargne iriptsreennters et de pcprtiiiataon proposé par la bnhrace des pteiarstaers de services, dnas les coitndios prévues dnas son règlement du 10 setembre 2018.

Les otnoips reunetes au trite de cttee adhésion voltnoiaie (accord d'entreprise le cas échéant) snot précisées ci-après.

Bénéficiaires du dpsisitof de PEI/participation

Les bénéficiaires du présent dopsitsiif snot :
? les salariés de l'entreprise anayt puls de 3 mios d'ancienneté ;
? le chef d'entreprise, le dgianiret social, le cnioojnt claoretulobar ou associé.

Plan d'épargne interentreprises
Frais pirs en crahge par l'entreprise

L'entreprise pernd oalrieteonmgbt en cghare les faris de msie en pcalle du dispositif, les fairis de tnuée de cpotme des salariés et les dtiros d'entrée dus à chaque vrseeemnt de la paipoitctiran (et son éventuel supplément).

Abondement de l'entreprise

L'entreprise souhaite-t-elle aebdonr puor chaugé bénéficiaire les vrentsems des pimers de piaptairioctn sur le PEI ?
Oui
Non
Si oui, :

Le tuax de l'abondement s'élève à :	Le polnfd de l'abondement s'élève à :
50 % de la pmire de participation	2 % du planofd auennl de la sécurité soalcie (1)

100 % de la prime de participation	4 % du plafond annuel de la sécurité sociale (2)
200 % de la prime de participation	6 % du plafond annuel de la sécurité sociale (3)
300 % de la prime de participation	8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (4)

(1) Sot 794,64 ? en 2018.
(2) Sot 1 589,28 ? en 2018.
(3) Sot 2 383,92 ? en 2018.
(4) Sot 3 178,56 ? en 2018.

Liste des supports de placement

Participation aux résultats de l'entreprise

Répartition de la réserve spéciale de participation

La répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) entre les bénéficiaires se fera :

Uniquement en fonction de la rémunération perçue
Uniquement en fonction de la durée de présence sur l'exercice
Uniquement de manière uniforme
En fonction de la rémunération perçue (50 %) et de la durée de présence (50 %)

L'entreprise peut décider de verser un supplément lorsque la réserve spéciale de participation est positive (cf. annexe 3). Dans ce cas, l'employeur est invité à se rapprocher du teneur de comptes-conservateur de parts.

Durée de la souscription et formalités

La présente souscription a une durée minimale de 2 ans et se renouvelera tacitement par tacite reconduction. Elle peut être mise en cause dans les conditions visées par l'accord type.

Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Les salariés et, s'ils existent, les représentants du personnel ont été informés de la mise en œuvre de l'application de l'accord type et, ainsi, du dispositif de PEI et de procédures qu'il prévoit.

Formalités de dépôt de la souscription

L'entreprise procède au dépôt annuel de son bilan de comptabilité dans les conditions de droit commun applicables aux comptes d'entreprise, selon la méthode visée par l'article 25 de l'accord type.

L'entreprise doit également déposer un exemplaire signé au secrétariat général de la branche, à savoir :

Secrétariat général ? Bureaux des représentants de salariés
Ciebat Bnalc Aacovt 19, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'entreprise doit enfin envoyer un exemplaire signé au délégué de gestion administrative, à savoir :

IEFP épargne salariale ? Support commun 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Fait à
Le

Pour l'entreprise
(Signature de l'employeur)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 2

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

FCPE « Huanmis monétaire ISR » (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
FCPE « Huanmis flxei tuax curot ISR » (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euros ») ;
FCPE « Huanmis diversifié défensif mondial » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investis entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « sociales » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
FCPE « Huanmis diversifié équilibre mondial » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investis entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « sociales » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
FCPE « Huanmis actifs ISR » (fonds classé par son règlement en « actifs des pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) ci-après.

Le bénéficiaire peut effectuer des ajustements à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

En cas de pluralité de choix de FCPE, le fonds par défaut est le FCPE « Huanmis monétaire ISR » dans les cas suivants :

- ? le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
- ? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
- ? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Huanmis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DCII figurant ci-après.

Les entreprises adhérentes délèguent la gestion des rejets de dividendes au présent plan d'épargne IFEP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les conditions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 3
Décision unilatérale relative au versement facultatif d'un supplément de participation aux résultats de l'entreprise

Nom, prénom du dirigeant	
Dénomination de l'entreprise	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

Préambule

Il est rappelé que l'entreprise a vnneltaoroemit mis en pclae le régime de pciitaapoitrn prévu par l'accord tpe de la bacrhne des ptraieasts de srcvies ccnlou le 10 seerbptme 2018.

Dans ce cdare et conformément à l'article 6.2 de cet acrcod type, l'employeur a entendu, de manière facultative, vreser un supplément de praipioatctin aux résultats de l'entreprise.

Article 1er Montant du supplément de participation

L'employeur, dnas le recspet des ditspssoiins de l'accord tpe du 10 srpbeete 2018, a vooameteirlnt et facemvetualtnt décidé de vseerr un supplément de pitptiaocarn aux résultats de l'entreprise à hueatur de :

(?) euros.

Ce supplément est versé au trite de l'exercice : (?).

Il est rappelé que le supplément de participation, ajouté à la réserve spéciale de priotiicatapn distribuée au ttrie de l'exercice considéré, ne puet excéder le puls élevé des pnaoldfs visés ci-après :

- ? la moitié du bénéfice net cblomapte de l'entreprise ;
- ? la moitié du bénéfice net fisacl de l'entreprise ;
- ? le bénéfice net cbaolptme de l'entreprise diminué de 5 % des cupiatax proreps ;
- ? le bénéfice net fciasl de l'entreprise diminué de 5 % des cpatuix propres.

Article 2 Modalité de répartition du supplément de participation

Le supplément de pcaatripiotin est réparti ertne les salariés bénéficiaires désignés à l'article 5 de l'accord tpe du 10 sptrmebee 2018, conformément au(x) critère(s) retenu(s) par l'entreprise au sien du beutllin d'adhésion au PEI valnat accrod

Avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le chmap d'application du présent acorcd ccnnoere les eptsnsireers dnnt l'activité piinlrcape est constituée par une ou peurslus des activités suvienats :

1. Les erspereitns de téléservices qui fnot puor le ctopme de lures clentis les taavux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dlaotoiicimn commerciale, bqaueturieue et tnsfrret de données iqatmiroenfus et tutoes pnersoatits de

de parptitoaiicn volontaire.

Le mntoant des dirots sslbecetipus d'être attribués à un même salarié, au tirtre de la pccopiatiatr et du supplément de participation, ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale aux toirs qatrus du mantont du polanfd auennl de la sécurité sociale.

Si le salarié n'a araepntpu jdieqneuiumrt à l'entreprise que pndenat une patire de l'exercice, ce pnoafld srea réduit au pro rtaa temporis.

Article 3 Versement du supplément de participation

Le supplément de pttaiapiaiorcn srea versé aux bénéficiaires au puls trad le direner juor de l'année ciilve de vmreenest de la paitcrpoaiitn principale.

Les bénéficiaires snot consultés sur luer cihox d'affectation conformément aux dtpsiiooisns prévues par l'article 7 de l'accord type.

Article 4 Durée de la décision de veersr un supplément

La présente décision de l'employeur est d'une durée déterminée : le cohix de veserr le supplément sur un eeirxcce n'est pas vlbaale que puor l'exercice concerné. Le présent dmuoenct diot être rlpemi à chquae fios que l'employeur décide de verser un supplément de picaptritoain sur un ecrxixee donné. La présente décision de l'employeur pnerd dnoc effet au juor de sa sirntauge et pnred fin au drienier juor de l'année ciilve de vsreenmt de la participation.

Article 5 Publicité

L'entreprise imronfe l'ensemble du peoenrsnl de la msie en pcale du supplément de priiitatcaopn et de son cnonteu par tuot moeyn (affichage, ntoe d'information, coipe de la décision, etc.).

Une copie est adressée par l'entreprise au tnuer de registre.

Fait à
Le

Pour l'entreprise
(Signature de l'employeur)

screevis nécessaires au bon fotoncnmineent d'un bureau, d'une eerinrtspe qullee que siot sa narute (commerciale, industrielle, service, pfssrieoon libérale) et même des particuliers, en uialntsit les neeoovulls thqiceuens de télécommunications.

Par ailleurs, les eeesnrtrips de sirevces réalisant également tuote opération maunlele de saisie, aioqtcsiin ou ctrpaué de données, à patrir de tuot sopuprt (papier, deomuctns scannérisés, igemas numériques, etc.).

2. Les cenrtes d'affaires et eeesirntprs de dloaictmiioin qui, en tnat que ptiresaarets de services, anrsseut à trtie prapnicil une aintssacse aux eenispertrs en luer ornafft un sreivce camnonpret tlemntoet ou plltimnreeaet la doaliiimocitn fsalcie ou commerciale, la msie à dipitoiossn de bruaeux iidvineluds équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dipsiootisn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à disostiiopn de selals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dendame de luer clientèle tuos traavux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ceetrns d'affaires et esrtieprnes de ditoalocimiin peetrntem à ttuoe entreprise, qlleue que siot sa frmoe jiuudqire de dioespsr de tutoe la liguotqsie ibpiesasndne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eensirperts de reuemreoncvt de créances et/ou de rsemietennegns cmcraoumiex ou économiques.

4. Les enteisrreps de traduction, quelle que siot luer frome

juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de caractère anisique que leurs activités s'y rattachent.

5. Toute surcote annuelle à but lucratif ou non généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocaioin d'offrir à toetus pnnseors peusihsqs ou mlroas un sceire d'organisation et de pestoirtan de services, iretnnes ou externes, et des équipements destinés à les aeliluicr et/ou à anmeir leurs manifestations, à l'exclusion des frioes et expositions.

Ils pueenvt pnerdre éventuellement deseovris aotalnpipls en y jangjont ou non une ou puelusirs caractéristiques (festival, musique?) asni que le nom de la vllie dnas laleqle ils se situent.

6. Entent également dnas le camhp d'application de la cnoventon cveocllite nolantaie des paeattirress de seovreis les eirntsrpes dnot l'activité pplniricae réside dnas :
? les sicerevs d'accueil à caractère événementiel : svercies d'accueil oselcnaicons dnas le cdare de salons, conventions, cueqllous ou tuot atrue événement de rtoliaen publicque ou commercial. Les sevecirs développés intègrent l'ensemble des ceapstmnoos de l'accueil de réception : gtsoein de listings, anitutbrtois de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scribevoiturier, amceneemihnt de goueprs iunlnact aceiclus en gaers ou aéroports et vtsieis de setis (exemple : usnie ou ature stie de pcroutodin ou de réalisation) ;

? les ainctos d'animation et de priotmoon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la potrioemn des veetns en gradns mgsaains ou GSM dnot l'objectif est de fiare connaitre et de vedrne les priuodts (ou services) du ceinnt aux cummasoronets sur le leiu de vente.

Le tpe de ptsoiaretn puls charuemot développé est l'animation csntiosant à mtree en anvat un produit, une mruaqe ou un événement par le bias d'une dioirtsbutin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les poitns de vtene ou à l'extérieur ou puls seelplmmt par le bias d'une présence en tneues publicitaires.

L'ensemble de ces prationtes ont pour caractéristiques ceummnos la msie en ?uvre et la gietosn complète de mnyoes hamnius et matériels dnas le crdae d'une offre gllobaie adaptée aux boensis de cauqhe client. Elels mentett en jeu le conseil, les rsreoecsus hniuames terrain, la tnioggeclhe ioqnutafmie (matériels et llieogcis de relevés, de tmoriisasn et d'analyse des données) et la loiqsgtiue du matériel d'animation ou de piooomtrn (stockage, expédition, iolstaintaln et maintenance?) dnas le cdare de la poaeritstn ;

? la gioetsn annualisée de pnoteisrtas de seivrecs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gtsoein tltoae de screeivs d'accueil externalisés.

7. Les creetns d'appels dnot la vctoaoiin est de gérer à dstiacne la rtoiaeln que les enitrsreeps soiauehntt enterientr avec leurs ctliens et prospects. C'est un eemlnbse de meoyns humains, onnlgiatrsoeais et tncheueqis mis en pclae aifn d'apporter à la deadme et aux beonsis de cqhuae cenilt une réponse adaptée.

À ce titre, les certens d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exuscvinemlet par téléphone et à distance, des clients et/ou des pptrcesos en s'appuyant sur des systèmes de cpaogluie téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de retiolan à distance, les ctneers d'appels omtnpsieit l'outil téléphonique et ses cnineoxns avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mtent en jeu qtaure cnpsotoames mareeujs :

- ? les rcsureseos heinaums (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
- ? la thooglcene (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, suverres multimédias, bseas de données, ceatrs de commutation, câblage?) ;
- ? la lisoiqtuge (immobilier, mobilier, enoiorngme de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
- ? une ctulrue et des méthodes mtanierkg (stratégie de

l'entreprise, rtoaeiln client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le camhp d'application de la cnotnioevn cotlvcleie des periatearsts de seivrcs ne cncornee pas les cetens d'appels fallieis de sociétés de télécommunications ou cetens d'appels intégrés, lueqsls etrntent dnas le camhp d'application de la covetoinn clovtielce des télécommunications ;

Entrent efnin dnas le champ d'application de la cnoneivotn cilvltcoee des pateeatrisrs de seecvris les epnirsretes dnot l'activité piprcilane réside dnas :

- ? les aticnos de froce de vtnee : atcnios dnot l'objectif est de développer les venets des prtuidos ou des seerivcs du cinlet ;
- ? ces aoictns rugoenrept les opérations ptnelecous (lancement de produits, opérations preolmniotoels ou saisonnières) et les opérations paemteners ;
- ? eells snot menées en pcriluteair dnas les poitns de vtnee de la grande distribution, de la dtioritbiusn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprs d'autres ctciurs de dstuiribiotn ;
- ? les anoitcs d'optimisation linéaire : aticnos dnot l'objectif est de veroisair la présence, le pninitosonmeet et la visibilité des pdrtois (ou services) du ceinnt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces anctios rernupeogt les opérations de psoe de PLV, imltppnatioas et réimplantations, destinées à mrttee en aavnt les produits, mias asusi les opérations pmarneetens de velile cierlmmoace en piont de vtnee : relevés de prix, de présence et nbomre de fganics asni que des iontiafrnmos ccennarnot la cuonrecnre (celle de l'industriel pour luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eesnritpers qui ptiraeuqnt l'activité de rrheceche de débiteurs en masse, armetenut appelée activité d'enquête civile, enretnt dnas le champ d'application de la cionoetvvn ctcllvooe des pstriaartees de svicrees dnas le daonime du seectur tertiaire.

Afin d'éviter ttuoee csoufinon avec tutoe aurte activité, et nmnemotat avec l'activité du roemnrveeuct de créances, il a été décidé de définir camielent l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de ceifrlar le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jilleut 1983.

L'activité d'enquête clivie dnot la finalité eilxusvce est la recechrhe de débiteurs en mssae csoniste à mettre en ?uvre, pour le cmtpoe de tiers, dnas le cdare d'une dndemae spécifique, tuos menyos d'investigations destinés à déterminer les éléments rialtfes aux coordonnées, à la solvabilité et au porintmie d'une prnsonee physique.

L'interrogation de beass de données iesuss de publicités légales ou de firiches aescslecbis à trtie gaitrt et/ou onéreux ne cositnute pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aanvent a pour ojbet de réviser le régime ceinnetvnonol de bahncre de ctverroue des faris de santé au rgraed du rmueovnnlelet de la casue de ritooamcdnaemn qu'il cortomapit à sa sarntigue le 25 smterebe 2015.

À cttee occasion, les pnteariraes souicax rplelnapet luer volonté de pérenniser et de sécuriser le régime ftuaeondr aaiplplcbe diueps le 1er jevinar 2016 en renforçant ecorne la mtiauosolatin de ce dssoiitpf cltcleof et obligatoire.

Article 3 - Prestations obligatoires minimales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les petsriaotns de la crueorutve du slcoe oogbtairlie (couverture bsaie 1) daenvt bénéficier a minima, atce par acte, à cuqhae salarié bénéficiaire snot mentionnées dnas les gielrls annexées au présent avenant.

Il est rappelé que, à tirte puls favorable, les eeesrpirnts ceutervos par l'accord de brahncne modifié puevent fiare le cihox

d'appliquer, comme c'est le cas et obligatoire, les dispositions de base 2 ou de base 3 visées dans les grilles annexées au présent avenant.

Ainsi, les grilles de cotisations révisées et annexées au présent avenant reprennent les précédentes à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 4 - Cotisations et répartition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les cotisations s'appliquent au régime des cotisations obligatoires du régime, exprimées pour être appliquées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle cotisations obligatoires, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les salariés et salariés rattachés du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime cotisations obligatoires (régime général)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 ?
Base 2	2,86 %	83,65 ?
Base 3	3,75 %	109,71 ?

Les cotisations sociales fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle cotisations obligatoires pour les salariés et salariés rattachés du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime cotisations obligatoires (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 ?
Base 2	2,00 %	58,56 ?
Base 3	2,63 %	76,90 ?

Les cotisations, au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des cotisations facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,86 %	0,91 %
Base 2	2,76 %	1,12 %
Base 3	3,32 %	1,42 %

Taux de cotisations des cotisations facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,32 %	0,65 %
Base 2	1,94 %	0,79 %
Base 3	2,32 %	1,01 %

Les cotisations au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des cotisations optionnelles (en pourcentage du PMSS) (régime général)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime cotisations en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime cotisations en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Taux de cotisations des cotisations optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime cotisations en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime cotisations en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Article 5 - Assureurs gestionnaires recommandés. – Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La clause de recommandation visée à l'article 12 de l'accord modifié est révisée comme suit :

« Article 12.1
Assureurs recommandés

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander deux assureurs pour couvrir le régime de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et conformément aux réponses à l'appel d'offres n°2019-01-01 de mutualisation, les partenaires sociaux recommandés à l'unanimité des membres de la commission paritaire, à compter du 1er janvier 2019 sont :
? HMNRAOIE Mutuelle, membre du Groupe VYV, membre associé aux dispositifs du livre II du code de la mutualité, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
? MLKOAFAF MDREIEC PRÉVOYANCE : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

Un article 12.2, relatif à l'apéritif, est ajouté à l'accord modifié comme suit :

« Article 12.2
Apéritif »

L'apéritif du régime est confié à l'un des assurés pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019.

À l'issue de cette durée, les assurés soucieux pourront décider de confier l'organisme apéritif à son conjoint ou de confier l'apéritif à un autre assuré recommandé.

La décision des assurés sera éclairée par un bail de l'apéritif établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et inséré en annexe de ce dernier.

Les assurés ont convenu de confier l'apéritif du régime pour les trois premières années à l'assureur suivant : MALAKOFF MEDEIRC PRÉVOYANCE : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

L'article 13 de l'accord modifié, relatif à la durée de la recommandation, est révisé comme suit :

« Article 13
Durée de la recommandation »

Les assurés susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entraîner un changement d'organisme(s) assureur(s) qui s'effectuera, le cas échéant, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. »

Les assurés sauront être informés expressément que toute assurance qui ne serait pas assurée par les assurés susvisés au 1er janvier 2019 devra être à ce que son contrat d'assurance ou butlelin d'adhésion prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est en outre rappelé aux assurés ayant adhéré à l'assureur recommandé au titre de la période 2016-2018 qu'elles doivent veiller à déposer d'un nouveau contrat d'assurance conforme aux termes du présent avenant au 1er janvier 2019.

Article 6 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2019

Les assurés sont informés que conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord interprofessionnel conclu le 25 septembre 2015, modifié par l'avenant du 13 novembre 2017, prévoit la mise en œuvre de garanties complémentaires de solidarité.

Article 7 - Suivi du régime. – Commission paritaire nationale de santé
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2019

À l'égard de la recommandation visée à l'article 5 du présent avenant, l'article 15 de l'accord modifié est révisé comme suit :

« Article 15
Commission paritaire nationale de santé »

Au titre de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et syndicales du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime complémentaire de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agit notamment de :

? participer paritaire, à l'aide des assureurs recommandés, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des spécificités de la branche, l'optimisation du coût des assurances et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les missions de suivi sont précisées par voie de protocole ;

? faire évoluer la tarification ou la base des cotisations et/ ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou de besoins d'évolutions légales ou réglementaires ;

? être en place, à l'aide des assureurs recommandés, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire de prévoyance, soit à raison d'une réunion tous les 2 mois, au moins deux fois par an.

Les réunions de cette commission seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique. »

Article 8 - Date d'effet. – Durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janvier 2019

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties déclinent l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Un protocole technique et financier est annexé au présent avenant. Ce document est inséré en annexe de l'avenant et prend effet dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec cette dernière, à l'extension,

L'ensemble des dotnumces ruiéqs par le cdoe de la sécurité sociale, cpmte tneu de la cause de désignation, obejt du présent avenant.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant purroa faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cidtnnoois prévues par l'accord du 25 stperembe 2015 modifié par l'avenant du 13 nmrbeove 2017.

Le poloortce tincuehqe porpre à la noelulve roeanmioamctcdn purora être révisé et dénoncé dnas les mêmes conditions.

Article 10 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de la ntarue et de l'objet du présent avenant, les pernatraeis sauocix cnformiet ne pas aoivr edenntu prenrdre de siitaoupltns spécifiques à l'égard des ertesipners de moins de 50 salariés.

Le présent acrocd s'applique dnoc à l'ensemble des einpreestr visées dnas son champ d'application qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bnacrhe a mis en pcale un régime cevnntnoioel de firas de

Avenant n 4 du 10 septembre 2018 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Le cmahp d'application du présent acorcd crcnneoe les entpieerrss dnot l'activité plniapirce est constituée par une ou pseliurus des activités svunietas :

1. Les ernertpises de téléservices qui fnot puor le coptme de luers ceintlts les taaurvx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dtiioicomlan commerciale, biuueaqture et trefrnat de données iniquormtfs et tteous psonraitets de sercievs nécessaires au bon fnmtecionoennt d'un bureau, d'une entriepse qlulee que siot sa ntarue (commerciale, industrielle, service, psooserifn libérale) et même des particuliers, en ulasiintt les nlvloeeus tnhqueices de télécommunications.

Par ailleurs, les esetrnripes de seivcres réalisant également ttoue opération maullene de saisie, aiugostciin ou ctpuare de données, à pairtr de tuot spurpot (papier, domuctns scannérisés, igames numériques, etc.).

2. Les cnertes d'affaires et entriestrpes de doiiomlcitian qui, en tnat que prsetirtaeas de services, aserunst à tirte pinpracil une

santé par l'intermédiaire d'un arccod clnocu le 25 smrbetepe 2015 modifié par un aenavnt du 13 nrvbeome 2017.

Ce régime mutualisé de firas de santé prévoyait une csaulé de roinmatmdacoen d'une durée de 3 ans, puor la période alnalt du 1er jaevnr 2016 au 31 décembre 2018.

C'est après un appel d'offres mené conformément aux dtnssoipiois du cdoe de la sécurité slaiocce que les pnritraeeas siocaux ont procédé à une nvouvelle recommandation, oejbt du présent avenant.

Cette révision du régime ccilelotf et otagirbioe en vigeur a été l'occasion puor les pieanraets souacix de mediifor et d'améliorer crntieeas giranaets prévues par l'acte jidiqruee fondateur.

Il est expressément etdennu que le présent aannvet mdofiie le régime mutualisé préexistant qui se viot asniijidneuieumrt pérennisé, dnas l'intérêt des eirpnsertes et des salariés revnealt de son champ d'application.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

(Annexes I, II et III non reproduites, cnsblaeluots en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqbirue BO Cnntveooi collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0050/boc_20180050_0000_0017.pdf

ansctaisse aux esenpertris en luer ofnfart un scviere coanernmpt tmlateent ou pitelreenmalt la diiloamtiocin fcasile ou commerciale, la msie à dpistosoiin de beourax iivldueins équipés puor ttoue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dssioipiton d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dootsispiin de slales de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la damdnee de luer clientèle tuos taaurvx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cenerts d'affaires et etiserrnps de dlimcoaitoiin pnttemeret à ttoue entreprise, qlulee que siot sa fmroe jqdriuue de dopesisr de tutoe la liqsguioite iaelsnpdinsbe à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eineerptsr de rernvueeomct de créances et/ou de rnniemsteeegs ceimrcuaoxm ou économiques.

4. Les ertsiprenes de traduction, qluele que siot luer fmroe juridique, puor atnaut qu'elles délivrent des ptnsteioars de srvceies de toacadutirn asniijidneuieumrt que ttueos activités s'y rattachant.

5. Totue sturcutre amountoe à but lcriutaf ou non lritucaf généralement appelée pialas des congrès ou ctnere de congrès aaynt puor vooaitcn d'offrir à toetus pesnroens pisyuheqs ou meroals un srvecie d'organisation et de prattesion de services, inetens ou externes, et des équipements destinés à les aulcielcir et/ou à animer luers manifestations, à l'exclusion des feiors et expositions.

Ils pevenut pnrede éventuellement deesvrirs aalopetlpnis en y jiangont ou non une ou preisuuls caractéristiques (festival, musique?) asini que le nom de la ville dnas lulelaqe ils se situent.

6. Eenrtnt également dnas le cmahp d'application de la cinnvoeton cleilctove nlaotnie des patrietrsaes de scerevis les eeprrstenis dnot l'activité prcilipane réside dnas :

? les svcreies d'accueil à caractère événementiel : scievres d'accueil oclosaninecs dnas le cardé de salons, conventions, cquoolels ou tuot aurté événement de raoetlin puliqbue ou commercial. Les sercvies développés intègrent l'ensemble des caepsomtons de l'accueil de réception : gesotin de listings, abioutnitrts de badges, mallettes, documentation, vestiaire,

svicere voiturier, ahnememenict de gorpeus iulcannt acelcius en geras ou aéroports et veists de setis (ex. : usine ou atrue stie de poduritcon ou de réalisation) ;

? les atiocns d'animation et de ptmooiorn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pooiotmrn des vteens en grnds maignass ou GSM dnot l'objectif est de friae connaître et de vdnere les pitrdous (ou services) du cnielt aux coosaetumnmrs sur le leiu de vente.

Le tpye de paorsiettn puls curomenmat développé est l'animation cossnatnit à mtrete en anavt un produit, une mqruae ou un événement par le baiis d'une dbtiiirositn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les potins de vnete ou à l'extérieur ou puls spmenlmeit par le baiis d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces ptonirtases ont puor caractéristiques ceonmms la msie en ?uvre et la gseiottn complète de mnyoes hnaiums et matériels dnas le cdrae d'une orffe gollbae adaptée aux bosneis de cauqhe client. Elles mtnteet en jeu le conseil, les roseuscrs hauiemns terrain, la tglloeoinhce itaqrufnimoe (matériels et loegicils de relevés, de tsiosmnsairn et d'analyse des données) et la ltouiqsge du matériel d'animation ou de pootmroin (stockage, expédition, iitlolsanan et maintenance?) dnas le carde de la ptsiotrean ;

? la gsoiten annualisée de pateoitsnrs de sevceris d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gietosn tolate de serivecs d'accueil externalisés.

7. Les cterens d'appels dnot la vcitaoon est de gérer à ditsane la raoetlin que les ersprteeins sohtauinet enttriener avec leurs ceintls et prospects. C'est un eesnbnle de meonys humains, oisilaentnngraos et tihcuneeqs mis en place aifn d'apporter à la dnamde et aux bnoesis de cuqahc cilnet une réponse adaptée.

À ce titre, les cneerts d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, esnuecmvlxiet par téléphone et à distance, des clitnes et/ou des pstrpoces en s'appuyant sur des systèmes de coalugpe téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de roaltein à distance, les cnetes d'appels oiipnstmet l'outil téléphonique et ses ceoxinnons avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mntetet en jeu qurtae cosanteopms mrajeeus :
? les reesosrucs henmauis (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la tgnelohoice (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, svereurs multimédias, beass de données, cearts de commutation, câblage?) ;
? la lisoqugite (immobilier, mobilier, eioomrnge de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une curutle et des méthodes mtrkaieng (stratégie de l'entreprise, rleiaton client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cahmp d'application de la coeonvintn clvceilote des priteaaetrss de scvereis ne cnocnere pas les crteens d'appels flileias de sociétés de télécommunications ou crnetes d'appels intégrés, lulqeess eentnrt dnas le cmhap d'application de la citneonvon celctivole des télécommunications.

Entrent efinn dnas le cahmp d'application de la cnoiontevn cocletlive des ptearsaiters de srieecvs les eeptrsneris dnot l'activité ppcailrne réside dnas :

? les anctois de focre de vtene : anticos dnot l'objectif est de développer les vteens des ptioruds ou des sveiecrs du client.

Ces actoins rgneupeort les opérations plcnuteloes (lancement de produits, opérations pionmolnletores ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en prciateulir dnas les potins de vnete de la gandre distribution, de la dstoriiiubtn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprès d'autres citicrus de dbsutrioitin ;

? les anctios d'optimisation linéaire : atniocs dnot l'objectif est de vaelsrir la présence, le ptnniimoesoent et la visibilité des pduoitors (ou services) du ceilnt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aotincs reugonrept les opérations de psoe de PLV, ianoipamlntns et réimplantations, destinées à mttree en avant les produits, mias asusi les opérations penretamens de veille ccmaormilee en pnoit de vntee : relevés de prix, de présence et norme de facings aigni que des iiofmarotnns ceornancnt la cconrrnuee (celle de l'industriel puor lueeql l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eineretps qui pqrienuatt l'activité de rcrhhecee de débiteurs en masse, aertunemt appelée activité d'enquête civile, enrtnet dnas le chmap d'application de la ceionntovn cvlletoice des ptttsaiareers de sevrics dnas le dinmaoe du steecur tertiaire.

Afin d'éviter ttoue cooifunsn avec ttoue aurte activité, et nmmaotent avec l'activité du renmourecevt de créances, il a été décidé de définir cirealmnet l'activité d'enquête civile.

Cette définition peremt de crafieilr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête cilvie dnot la finalité euxclvsie est la rhccrheee de débiteurs en mssae cistsnoe à metrte en ?uvre, puor le coptme de tiers, dnas le cdare d'une dnmdeae spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments refiltas aux coordonnées, à la solvabilité et au pitnaoimre d'une prneosne physique.

L'interrogation de bseas de données isuess de publicités légales ou de frieichrs aciebeslscs à trite grtuiat et/ou onéreux ne ciusttnoe pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Apériton du régime

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Conformément aux teemrs de l'article 7.2 de l'accord du 15 décembre 2014, les partraneeis saociux rlpelnpaet aoirv acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apériteur csihoi puor les 3 premières années de fnnomtenonceit du régime.

À l'aune des binals présentés sur les trois prremeis eicxreecs et de la pootsiin exprimée par les osineagmrs aeusrrsus recommandés du régime concerné, les peatraines saoiucx se snot positionnés en décidant de ruelnevoer luer cifncaone à l'organisme heeroisigtumnt apériteur, Malaofkf Médéric.

Cette apériton pedrnra fin en même tpmes que la csalue de ramoecmiatondn visée à l'article 7.3 de l'accord du 15 décembre 2014.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Le présent anavent est clcnou puor une durée indéterminée et n'a pas vcaiootn à fraie l'objct d'une extension.

Le présent aeavnnt srea tfuteoios déposé par la pritae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent aavnnet puet être modifié ou dénoncé conformément aux doiopintiss légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

L'accord du 15 décembre 2014 a été cnclou à l'unanimité des oraosingniats sycdanelis et penoaatlrns aorls représentatives au nevaiu de la bcrnhae des pearreatstis de sivecs du sceuter tertiaire.

Cet aocrd visait, à son arlctie 7.2, un picnrpie d'apériton du

régime de prévoyance assuré par prleuuiss ogsrniamaes recommandés.

La durée de cttee apériton était prévue puor 3 ans à cmpetor du 1er juielt 2015, dtae après llelaque ils aaivent cenovnu de se

Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmhap d'application du présent aanvent cnneroce les epnrieterss dnot l'activité pcnpialire est constituée par une ou peusrilus des activités sativnuées :

1. Les esterierpns de téléservices qui fnot puor le cmotpe de luers ceintlts les tarauvx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dilcmiiiooan commerciale, buueeqitare et tnrafsert de données inieaqrmfotus et tutoes pnoaestirts de scervies nécessaires au bon fmonoinenetct d'un bureau, d'une einpserre queulle que siot sa nurate (commerciale, industrielle, service, pseiosforn libérale) et même des particuliers, en ulisaintt les neolulevs tqeceniuhs de télécommunications.

Par ailleurs, les ersepteirns de scervies réalisant également tuote opération mulanele de saisie, aqiuuioctsn ou cuartpe de données, à paitrr de tuot soprput (papier, dctmeuons scannérisés, imeags numériques, etc.).

2. Les cetens d'affaires et eeerrpitnss de dmictaioiliin qui, en tnat que prraaesitts de services, anuserst à trtie painripcl une aaantsisce aux etrpreiness en luer onrfat un siecrv craopemntt tomaeltent ou pleernltimaet la diiilaioomtcn fcilase ou commerciale, la msie à dpsiiotoisn de buaruex iuieddlnivs équipés puor tuote durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dsipostiion d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diiptooissn de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmdneae de luer clientèle tuos tarvaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les crenes d'affaires et etirrnepess de docliioaiitm nmemreett à ttuoe entreprise, qlleue que siot sa fomre jiqiurude de dsposier de ttuoe la luioiqjste ianpesbisndle à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les ernntspirees de rmovneeercut de créances et/ou de reemteeningsns ccoamremieux ou économiques.

4. Les eiteprsrnes de traduction, qlulee que siot luer forme juridique, puor aanutt qu'elles délivrent des pieronatsts de seviecrs de tuoitcdran asniit que ttoeus activités s'y rattachant.

5. Ttoute sctrurtue atuoonme à but ltaircuf ou non lcrauitf généralement appelée palias des congrès ou ctenre de congrès aanyt puor votaioen d'offrir à toutes ponsneers pqeiyhuss ou moalres un servcie d'organisation et de pterstaion de services, ienrents ou externes, et des équipements destinés à les alueilcicr

réunir puor la période rasnett à cuiror de la cuasle de reaimtacdmnoon didut régime.

C'est dnas ce cdare et à l'issue d'une cismsomoin pirtiraae spécialement mandatée à cet effet que les pieantraers sicuaox ont cconlu le présent aaevnnt dnas les temers visés ci-après.

et/ou à aimner leurs manifestations, à l'exclusion des ferios et expositions.

Its peenvut pnrede éventuellement disveers atplpaieonls en y jngonait ou non une ou puisrleus caractéristiques (festival, musique?) asniit que le nom de la ville dnas llqleaque ils se situent.

6. Enternt également dnas le camhp d'application de la cnioevnton coltecvile nnitoaale des piearestarts de seerivcs les esepriners dnot l'activité ppncnliriae réside dnas :

? les screveys d'accueil à caractère événementiel : seevircs d'accueil oncsoacnleis dnas le cdrae de salons, conventions, cqloelous ou tuot artue événement de rioaletn puuqilbe ou commercial. Les sercievs développés intègrent l'ensemble des cpnoteaosms de l'accueil de réception : goietsn de listings, aoiutttibnrs de badges, mallettes, documentation, vestiaire, secrive voiturier, aeiheemnmct de gpueors ilucnant aulieccs en gares ou aéroports et vtseis de siets (exemple : usine ou ature stie de purdocoitn ou de réalisation) ;

? les acontis d'animation et de pitooormn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la priomtoon des venets en grnads maniagss ou GSM dnot l'objectif est de fiare connaître et de vrdnee les puioitrds (ou services) du cnleit aux carusmoeontms sur le leiu de vente.

Le tpye de ptirotsaen puls corumeantm développé est l'animation casitsnnot à mrette en aavnt un produit, une mrquae ou un événement par le baiis d'une dstboiiritun publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pinots de vtene ou à l'extérieur ou puls semlpiment par le baiis d'une présence en tneues publicitaires.

L'ensemble de ces ptootsneias ont puor caractéristiques couenmms la msie en ?uvre et la gtoesin complète de menyos hiaunms et matériels dnas le cdare d'une ofrfe glolbae adaptée aux bsinoes de chuaqe client. Elles mneettt en jeu le conseil, les recssoreus huaeinms terrain, la tloegonchie ifaoniqmutre (matériels et loiglcies de relevés, de tsasriisomnn et d'analyse des données) et la lguostiqie du matériel d'animation ou de pootmorin (stockage, expédition, itonaaslltin et maintenance?) dnas le cdare de la ptaeosrin ;

? la gtsieon annualisée de ptaoetsnrs de scvreeis d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gseiotn talote de scvreeis d'accueil externalisés.

7. Les cneerts d'appels dnot la vatoicon est de gérer à dscaitne la rtleiaon que les eeiierptnrss snuhoetat etienentr aevc leurs ctneis et prospects. C'est un elmbse de myenos humains, otonneriinlaagss et tqiechnehus mis en pacle aifn d'apporter à la dnmeade et aux binesos de cuhqae cielit une réponse adaptée.

À ce titre, les cntrees d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, emsnvixulecet par téléphone et à distance, des celntis et/ou des psperocets en s'appuyant sur des systèmes de cogalpué téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de ratolien à distance, les cntrees d'appels ospmietnit l'outil téléphonique et ses cixennoos aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Its mtentet en jeu qaurte ctoeosnapms mrajeeus :

? les rrsescoeus haumneis (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;

? la tichnlogoe (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, suerevrs multimédias, bsaes de données, crates de commutation, câblage?) ;

? la liisqogtue (immobilier, mobilier, enioomgre de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;

? une curulte et des méthodes mkartnieg (stratégie de

l'entreprise, rtoaeiln client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmahp d'application de la ceonntivn cilocvlt des preitaearts de svcreis ne ccoerne pas les cernets d'appels fllaeis de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lsiqueus entrnet dnas le camhp d'application de la novinteon cevltcole des télécommunications ;

Entrent enifn dnas le cmahp d'application de la cvionneotn cloievct des paieestrrts de screevs les eeirsrpets dnst l'activité ppianircle réside dnas :

- ? les aotcins de force de vnete : aitcnos dnst l'objectif est de développer les vetnes des ptduios ou des seviercs du cilnet ;
- ? ces aoiatns rnerepougt les opérations pulconettes (lancement de produits, opérations poirenltolomes ou saisonnières) et les opérations penatrnmees ;
- ? elels snot menées en pruatelicr dnas les points de vtnee de la gandre distribution, de la dtsuoirbtin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprs d'autres ccirutis de drsiutiitobn ;
- ? les anoicis d'optimisation linéaire : aoiatns dnst l'objectif est de vrioaselr la présence, le pitesnoionnmet et la visibilité des ptiodrs (ou services) du cneit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces antocis rgnepuroet les opérations de psoc de PLV, inttmpanliaos et réimplantations, destinées à mtrete en avant les produits, mias aussi les opérations penmarneets de vlilee cecmmaolrie en pniot de vnete : relevés de prix, de présence et nborme de figcans ansii que des ioimtnfnoars ceoancrnt la cnerrconce (celle de l'industriel puor leequl l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les epestrnteis qui paigrnutet l'activité de rreehcche de débiteurs en masse, ametneurt appelée activité d'enquête civile, eetrnt dnas le camhp d'application de la coivonnetn ctvoelilce des pttreiasres de sriecves dnas le diaonme du setcuer tertiaire.

Afin d'éviter toute cuiosfnon avec toute arute activité, et ntmaenomt avec l'activité du rrcnveuomeet de créances, il a été décidé de définir cermaneilt l'activité d'enquête civile. Cette définition pemert de clifareir le cmahp d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juellit 1983.

L'activité d'enquête cvliie dnst la finalité esxculvie est la rrrhceee de débiteurs en masse ctsnsoie à mttree en ?uvre, puor le cptome de tiers, dnas le cdrae d'une daemdne spécifique, tuos mynoes d'investigations destinés à déterminer les éléments rfealis aux coordonnées, à la solvabilité et au prntimaoe d'une pnrneose physique.

L'interrogation de bases de données iuesss de publicités légales ou de fcheiris aelsesbcics à ttrie giutart et/ou onéreux ne cosniutte pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Catalogue conventionnel d'actions de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans l'accord du 19 arvil 2016, le cautlaoge cniotneonvnel d'actions de solidarité iaitinl était annexé et ce de manière ivsiibndle à l'accord lui-même.

Conformément à l'article 4.2 duidt aroccd et siute aux démarches peirctavos de la bnhrace sur ce sujet, la lsite des aitcnos ceeoninlvonltns de solidarité est modifiée et remplacée par la liste savuinte :

Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Versement d'une adie financière « hdcinaap »	Versement aux assurés touchés par la sernncvuae d'un handicap, suos cionniotds de ressources, d'une adie ffrtraaoirie destinée à la pirse en crgahe des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une espetrinne rveanlet de la bharcne des persraetits de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des coasitonits d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une adie financière « maeidlas gevars »	Versement aux assurés touchés par la screnaunve d'une aftofiecn lnouge durée exonérante, suos cndtiinoos de ressources, d'une adie fioraafitre destinée à la psire en carhge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une etnsepire realnevt de la brnhace des pitteesaars de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des contitasois d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une adie financière « aitaids fluuaaimx »	Versement aux assurés se taonurvt en sttouiian d'aidant fialamil (nécessitant la psrie en crghae d'un cnnooijt mdaale ou d'un prnaet dépendant), suos ctioondnis de ressources, d'une adie frftaioiaie destinée à la pirse en chagre des surcoûts liés à la situation.	Salariés d'une erristnepe rvaleent de la brahne des peetasairts de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des ciaoottsiss d'assurance (santé et prévoyance).
Conseil et stoieun pqighyosucole puor les salariés	Service d'assistance psgulohyqoce qui prmeet de sitorr de l'isolement, de dédramatiser les stotiunias aifn d'aider le salarié trervasnat une période difficile, ou amené à snutoermr une épreuve ou amené à rsienetsr une sfrufnocae pyiuhqse et morale.	Salariés d'une ernetiprse rlevnaet de la bnrcache des paeretiatsrs de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des cotitniasos d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux adantis familiaux	Dispositif d'assistance et de soeitun aux salariés adntais faiamiulx puor les aiedr et les souitern dnas les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dtiisspof luer fonuirr une adie juridique, une adie au répit, une ftomioarn sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un bialn personnalisé et une adie pcoihuylgose adaptée.	Salariés d'une erreispnte ralenevt de la bncahre des perasateitrs de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des cnitotoasis d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au rtuoer à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé puor les salariés en arrêts mlaadies luogne durée (minimum 3 mois) puor luer fiiateclr le retuor à l'emploi. Ce diiipssotf est articulé aoutr de 4 aexs pritiroariaes : psychologique, physique, scaoil et professionnel.	Salariés d'une eriprsnete rlaenevt de la bhcnrae des piteatrasers de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des cntaiootsiss d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la saitouitn de l'entreprise, puor améliorer la vie qetdnioiue et le bien-être des salariés, avec les aotncis stvieunas : prévention des tlrbooes musculo-squelettiques, aeniattlmion équilibrée, trlouebs du semomil et gsetoin du stress.	Salariés d'une erserptnie rlneveat de la brncahe des pastaertries de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des ciinatotsos d'assurance (santé et prévoyance).

Il est rappelé que cette liste, annexée à l'accord du 19 avril 2016, sera mise en œuvre par l'organisme gestionnaire unique.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019, indépendamment de son dépôt qui sera demandé au ministère compétent par les signataires.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les

Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télé-services qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'activités commerciales, bureautiques et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, informatique ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents numérisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, ancrés à l'origine par leur activité principale aux entreprises en leur offrant un service commercial, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de

travaux de secrétariat ne pas avoir obtenu le droit de sous-traitants spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le 19 avril 2016, la branche des professions de services se dotait d'un régime de mutualisation de solidarité s'appuyant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé négociés dans le cadre de la convention collective.

Après avoir fonctionné 2 ans, le régime de solidarité a permis à la branche d'identifier des atouts et besoins exprimés par les salariés et représentants de la branche, au travers, notamment, d'un audit mené par l'organisme gestionnaire de branche.

C'est en conséquence que les partenaires sociaux ont convenu de modifier le cadre de l'offre d'actions collectives de solidarité.

réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de distribution participent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de droit privé de toute la gamme de services, de l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de commerce de créances et/ou de services économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou comité de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les professionnels ou membres un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent également éventuellement présenter des événements en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le cadre d'application de la convention collective nationale des professions de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil hôteliers dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de réception publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, abonnement de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, location de véhicules en gare ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin ou par GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation commerciale en tant que produit, une marque ou un événement par le biais d'une prestation publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une

démonstration dans les pinto de vnete ou à l'extérieur ou puls ileepmmnt par le biais d'une présence en teneus publicitaires.

L'ensemble de ces pneisotarts ont puor caractéristiques cunemmos la msie en ?uvre et la gioestn complète de moneys hianums et matériels dnas le crade d'une offre galoble adaptée aux besnios de cuhgae client. Elles meetntt en jeu le conseil, les recoruesss himeunas terrain, la toingelcohe iqtmoraunfie (matériels et lloigecis de relevés, de triosmasisnn et d'analyse des données) et la ltisuoigge du matériel d'animation ou de pootomrin (stockage, expédition, iialstatonn et maintenance?) dnas le carde de la pitretoasn ;

? la gtieosn annualisée de paoneitrtts de srceives d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la geiston talote de seeivcrs d'accueil externalisés.

7. Les cernets d'appels dnot la viotcaon est de gérer à dctaisne la raetloin que les erpnreiteiss snihuoaeett erietnnetr avec lerus ctniels et prospects. C'est un eselmnbe de moenys humains, onianeiloarntsgs et teicunqhes mis en plcae aifn d'apporter à la dednmae et aux beosins de chauqe cielnt une réponse adaptée.

À ce titre, les cneters d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, ecleesvmnxuit par téléphone et à distance, des cetinls et/ou des pserocpts en s'appuyant sur des systèmes de cugploae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de railtoen à distance, les ctnrees d'appels opmiiisetnt l'outil téléphonique et ses cnnxoieons avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mtenett en jeu quarte csamonotpes mueejras :

- ? les rrecosesus hauienms (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
- ? la télologhigno (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, sreuvres multimédias, beass de données, cearts de commutation, câblage?) ;
- ? la litoqgiuse (immobilier, mobilier, eroonmgie de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
- ? une crltuue et des méthodes mnaekritg (stratégie de l'entreprise, rilteoan client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmahp d'application de la cteniovonn ctecolvile des peeaaitrttrs de seivecrs ne corcenne pas les crenets d'appels filleais de sociétés de télécommunications ou cetners d'appels intégrés, lsqueuls entnert dnas le cahmp d'application de la ceonvtioinn cllicioevte des télécommunications ;

Entrent enfin dnas le chmap d'application de la cvonntioen celtiovlce des paiaeeestrttrs de seeivcrs les epteerinsrs dnot l'activité pcipantlire réside dnas :

- ? les acnitos de force de vtnee : acnitos dnot l'objectif est de développer les vnetes des prtduos ou des seivcrs du cleint ;
- ? ces acintos rneurgpnt les opérations polcnleteus (lancement de produits, opérations piooemlrnteolns ou saisonnières) et les opérations ptrmenenaes ;
- ? eells snot menées en pirtaailucr dnas les potnis de vtnee de la gdnare distribution, de la dosrtuitiibn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprès d'autres ccruits de drubsiitiotn ;
- ? les aoients d'optimisation linéaire : aictons dnot l'objectif est de vasirelor la présence, le pisenotnneiomt et la visibilité des pitdours (ou services) du ceilnt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces acitons reegorunpt les opérations de psoue de PLV, ipoattianlms et réimplantations, destinées à mtetre en avant les produits, mias assui les opérations pmteeeannrs de vlieie celrcmmioae en point de vtnee : relevés de prix, de présence et nrboime de fcigans ansii que des ianfntooirms cncnanerot la crucocnerne (celle de l'industriel puor luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eepnresirts qui ptunrqaient l'activité de rheechre de débiteurs en masse, aneterumt appelée activité d'enquête civile, enrnett dnas le cmhap d'application de la cnotnoievn cilvcelote

des peteatrrsias de secrives dnas le dmnoiae du setuecr tertiaire.

Afin d'éviter totue cisnfuoon avec toute arute activité, et nnaetommt avec l'activité du rervneemucot de créances, il a été décidé de définir carenilemt l'activité d'enquête civile.

Cette définition peemrt de ceiafrlir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jiellut 1983.

L'activité d'enquête cilvie dnot la finalité euslxvice est la rhhcecre de débiteurs en mssae cstosine à mterte en ?uvre, puor le ctmpeo de tiers, dnas le cadre d'une ddmeneae spécifique, tuos mynoes d'investigations destinés à déterminer les éléments raflites aux coordonnées, à la solvabilité et au pomitriane d'une prensoe physique.

L'interrogation de bseas de données issues de publicités légales ou de firhecis aeeslcsbics à trtie giutart et/ou onéreux ne ctoutisne pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Définition des ayants droit En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 3.3 de l'accord du 25 sbmeerpthe 2015 modifié intitulé « Eoختهisnn ftiaavltce de la curuotvere du slcoe conennntievol oraligoibte aux aytnas doit du salarié » dsspoie que :

« Les ayntas diort du salarié peuevnt adhérer à la crrouuteve obirlitgae en vueigur par une eeinxtosn fcitvuaalte ssurtioce ilneevdileudmnnit par cuaqhe salarié auprès d'un asuesurr et dnnaont leiu au vesrement d'une catoisotn spécifique dnas les cnoitnods prévues à l'article 9.

Par aytnas diort du salarié, il est entdneu :

- 1° Le cnonoijt non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au cnpjioit :
- ? la pneorse liée au salarié par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) ;
- ? le cuocbinn à crhgae au snes de la sécurité sicolae ;
- ? le cnbocuin bénéficiant de son poppre celhf d'un régime de sécurité sicoale (régime général, régime des trivraealuls non salariés, etc.) et suos réserve de la ftunoirure d'un cciaietrft de cnouiabngne délivré par la mairie, à défaut d'un jatiufscitft de doimlice commun.

- 2° Les eantfnns du salarié et, s'ils venivt au foyer, cuex de son conjoint, de son pirteanare lié par un pctae cviil de solidarité (Pacs) ou cuex de son cconubin :
- ? à cahgre au snes de la sécurité scoaile et âgés de mnois de 21 ans (art. L. 313-3,2°, du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ? âgés de monis de 26 ans et affiliés au régime de la sécurité slaicoe des étudiants ;
- ? âgés de minos de 26 ans et psouaivrut des études sciarenoeds ou supérieures, ou une foraimotn en ananletcre (notamment cotnrat d'apprentissage ou ctaonrt de professionnalisation) ;
- ? âgés de mions de 26 ans et étant à la rhhcecre d'un pmeerir emploi, irstincs à l'assurance chômage et aaynt terminé lures études deupis minos de 6 mios (les enftnas anyat siuvi une fmoraiton en antcaernle et cinsannoat une période de chômage à l'issue de luer ftimooarn snot considérés cmmeo primodemandeurs d'emploi) ;
- ? queul que siot luer âge, s'ils snot rnouencs handicapés par la coosmmisin des doirts de l'autonomie des poersnens handicapées (CDAPH) avnat luer 21e anniversaire. »

Cet atlracie est modifié cmome siut :

« Les antyas diort du salarié pevunet adhérer à la curuvtroee ioiiragltbe en vueiugr par une estoneixn ftiacluvae scisotruie ineidlvdiueenlmt par chauqe salarié auprès d'un auresurr et dnnaont leiu au vseenrmet d'une ctsiitotoan spécifique dnas les cioindtons prévues à l'article 9.

Par ayants diort du salarié, il est etdnneu :

- Son cnojioit ;
- Par conjoint, il est edetnnu :
- ? son époux ou épouse, ni séparé(e) de crpos judiciairement, ni divorcé(e).
- Ou, à défaut,

? la pnnrose liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en veuigr dnas les cdnotions fixées par les ailrctes 515-1 et svantius du cdoe civil.

Ou à défaut,

? la pnnrose vniavt en couple avec lui au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que le salarié et son conibcun sneoit lribes de tuot egenangemt (mariage ou Pacs).

Ses eannfts à cghrae ;

Sont réputés à cgahre du salarié, les eatfns légitimes, ruconnes ou adoptés, asnii que cuex de son conjoint, à cdnoiotin que le salarié ou son coonjint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci ptpicriae eefifmvcnett à luer eneritn par le scrivee d'une pesnoin aniraielmte ou siot souims à l'obligation du vemernset d'une peoinsn alimentaire.

Les enfatns ansii définis dnvoeit rpliemr les coiitdonns caumtilevus sueavtnis :

? être âgés de moins de 21 ans ;

? bénéficier d'un régime de sécurité soiclae (du fiat de son affiliation, de cllee de son cinnoojt ou d'une aiolittifan personnelle).

La lmiite d'âge susvisée est portée à 26 ans puor ses entafns qui rlsnmeepist l'une des cnionoidts satvunies :

? s'ils pviuonsert lerus études et ne dsoeisnt pas de rrousecses ppreros pravnonet d'une activité salariée, suaf eolpmis olsceninoacs ou serninsoais duarnt les études ou eplmios rémunérés meleensneumt monis de 65 % du Simc ;

? s'ils snvieut une ftooroiman en annratlece ou se toervunt suos cnaotrt d'apprentissage ;

? s'ils snot isnirctis à Pôle eplmoi cmome prmio duredmaens d'emploi et aaynt terminé leurs études deipus moins de 6 mois (les eanfnts aynat sivui une footraimn en anelanrcte et cannioasst une période de chômage à l'issue de luer fromtain snot considérés cmome primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils efcfteeunt un sgtae préalablement à l'exercice d'un pemrier emlopi rémunéré.

La limtie d'âge est supprimée puor ses etafnns qui bénéficient d'une aticaloon prévue par la législation saciloe en fuvear des handicapés ou qui snot ttiurelas de la crate d'invalidité ou de la carte ? mobilité iunlsoch ?, prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicloae et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été ruonncee avant luer 21e anniversaire. »

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aevnnt est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il pnerd eefft à cpemtor du 1er jivaner 2019 indépendamment de son extension.

Il est endnetu que les dtisispionos non modifiées de l'accord du 25 stpeebrme 2015 modifié par l'avenant du 13 nbemrvoe 2017 et par l'avenant du 10 srbteempe 2018 reentst pneenemilt

Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; SUD,

abpeclpails en l'état de luer dernière rédaction.

Il est précisé que les preaits dnmoadernet l'extension du présent anvanet auprès des srceives du ministère compétent.

Le présent annavet srea déposé par la prtaie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnanet pourra fraie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cndoiontis prévues par l'accord du 25 semebrpe 2015 modifié par l'avenant du 13 nmvberoe 2017.

(1) *Arcilte étendu suos réserve de l'application des dtinsoiospis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, des dosisptoinis combinées des alcetris L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jcsidpnrruee de la Cuor de csasitoan (Cass. soc., 17 smebrpe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelluit 2009 n° 08-41507) et des dsoitpnsiois de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 16 obctore 2019 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de la nrtuae et de l'objet du présent avenant, les paaeeirtnrs suiaocx cnromfient ne pas avior enetdnu pdnrree de sutlnoipats spécifiques à l'égard des ersnepteirs de moins de 50 salariés.

Le présent arccod s'applique dnoc à l'ensemble des esrirtpeens visées dnas son cmahp d'application quel que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bahcnre a mis en plcae un régime cinoeovnenntl de fairs de santé par l'intermédiaire d'un aoccrd cnolu le 25 sbtremepe 2015 modifié par un avanent du 13 nvmoerbe 2017.

Ce régime mutualisé a modifié sa cslae de rimnaooctmdaen par l'intermédiaire d'un anevnat cclnou le 10 stmrbepee 2018.

Dans ce premeagonl et en lein avec les décisions piess à cette occasion, les ptnearerias saociux ont enentdu rvieor les définitions hqoimurtenset rntueees puor les atynas driot du salarié bénéficiaire du régime coeenitvnnol mutualisé de fairs de santé.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmahp d'application du présent arccod conerone les eiresrptns dnoc l'activité pilcrpnae est constituée par une ou puuselris des activités savnuites :

1. Les eerpiertsts de téléservices qui fnot puor le cmtope de lures ctelnis les traavux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diomcialoiitn commerciale, bquaireuute et trsfreat de données inaiemutorfqs et ttoeus pneortsiats de seevcirs nécessaires au bon fcnenomntnoeit d'un bureau, d'une etrenspie qluele que siot sa nrtuae (commerciale, industrielle, service, prifosseon libérale) et même des particuliers, en ultnaisit les nvoeluels tqceniheus de télécommunications.

Par ailleurs, les eeeinrrpsts de sierevcs réalisant également ttuae opération mlaulenle de saisie, asiocitiiqn ou curapté de données, à patrir de tuot ssporut (papier, dounemctcs scannérisés, iamges numériques, etc.).

2. Les cerntes d'affaires et eetpsrnrreis de diaioimilotcn qui, en tnat que pirreeasttas de services, auesrnt à ttrie pinpiracl une astnassie aux elpesrnts en luer onrffat un sveirce cmoanrpe

telatoomnt ou pnaelrmlietet la dmioaociitiln facisle ou commerciale, la msie à doosiisptin de buuearx iveldudniis équipés puor ttuoee durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à doiptission d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à doitsioispn de selals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dndmaee de luer clientèle tuos tauravx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les certens d'affaires et enitrsesers de dtcmaiiooliin ptneemtert à ttoue entreprise, quillee que siot sa frome jriquidue de dissepor de totue la luoistiqge ipndslsebiane à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les ernristepes de rerucvenomet de créances et/ ou de rgemetenniesns comiamurecx ou économiques.

4. Les eiretrnrseps de traduction, quellee que siot luer fmore juridique, puor aantut qu'elles délivrent des ptriaetnos de seiervcs de tiouratcdn asini que ttuoee activités s'y rattachant.

5. Totue structrue auomnote à but lacuitrf ou non lairtucf généralement appelée paials des congrès ou certne de congrès anyat puor vcaiootn d'offrir à toutes psoenners pyehiquuss ou meloras un sevircce d'organisation et de psiteoatrñ de services, ireennts ou externes, et des équipements destinés à les aucllcieir et/ ou à aiemnr luers manifestations, à l'exclusion des foiers et expositions.

Ils punevet pdnrere éventuellement deivrse aonlppeltais en y jigannot ou non une ou pusriuels caractéristiques (festival, msique ?) asini que le nom de la vllie dnas llleauqe ils se situent.

6. Enrtret également dnas le cahmp d'application de la coonetvniñ ctililecvoe nioltnaae des praeartites de secvries les eirresnptes dnot l'activité plcraiinpe réside dnas :

? les seecivrs d'accueil à caractère événementiel : sivrecs d'accueil ocaionsnlcs dnas le crdae de salons, conventions, cleuloqos ou tuot ature événement de reoaltin pbulique ou commercial. Les seecivrs développés intègrent l'ensemble des ceoamstonsps de l'accueil de réception : gotesin de listings, aiintroubtbs de badges, mallettes, documentation, vestiaire, sirceve voiturier, acehemnemint de geporus iaculnnt acieclus en graes ou aéroports et vitseis de sites (exemple : unise ou aurtie stie de pcurtidoon ou de réalisation) ;
? les aocnits d'animation et de poomirtn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pormootin des veents en gdnrs maisgans ou GSM dnot l'objectif est de firae connaître et de vendre les pouritds (ou services) du celnit aux curmosontames sur le leiu de vente.

Le tpe de psirteotan puls ceummraot développé est l'animation cnsanoitst à mrttee en anavt un produit, une mgraue ou un événement par le bias d'une dituoitsibrn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pionts de vtnee ou à l'extérieur ou puls smenpeilmnt par le bias d'une présence en tneues publicitaires.

L'ensemble de ces pnteitarsos ont puor caractéristiques ceommns la msie en ?uvre et la gotsein complète de mnyeos hnmiuas et matériels dnas le crdae d'une orffe goblale adaptée aux biosens de chuaqe client. Elels mnetett en jeu le conseil, les rsruesecos hemiuans terrain, la tcnohigleoe imarqoinftue (matériels et leoglics de relevés, de torsmiasnsin et d'analyse des données) et la lutoiqgse du matériel d'animation ou de poootirmn (stockage, expédition, ilntilaaosn et meannncinate ?) dnas le crdae de la prestation.

? la goitsen annualisée de poarsetntis de seecrvs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la geiston ttaloe de sievrce d'accueil externalisés.

7. Les ceterns d'appels dnot la vaooctin est de gérer à dcantsie la rilteon que les enretipress seouinhtat eteeitnrnr avec lrues cenlits et prospects. C'est un eebmlsne de myeons humains, oiennlgantoiarsr et tuqneheis mis en pclae aifn d'apporter à la ddamnee et aux bonsies de cqhaue cielnt une réponse adaptée. À ce titre, les crtnees d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, euivmnlxsecet par téléphone et à distance, des cienlts et/ ou des percostps en s'appuyant sur des systèmes de calpuoge téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en

réception d'appels.

Entités de rilteon à distance, les cnteers d'appels oeisipmnt l'outil téléphonique et ses cneinoxns avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils meetnt en jeu qarute cpnaomtsos mareuejs :

? les reseocurs haunimes (téléconseillers, superviseurs, managers, fareuromts ?) ;
? la toclhgeonie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, srueervs multimédias, bseas de données, ceatrs de commutation, câblage ?) ;
? la liitsugoqe (immobilier, mobilier, erooimngce de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;
? une curltue et des méthodes miketrang (stratégie de l'entreprise, roailetn client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le chmap d'application de la ctvnooinen clvoitlce des peterasitras de seevrcis ne ccreonne pas les ceterns d'appels failiels de sociétés de télécommunications ou ceterns d'appels intégrés, lseulqes ertnent dnas le chmap d'application de la cntniovoen clitcevoe des télécommunications.

Entrent efinn dnas le chmap d'application de la coevniontñ colletivce des praetrsiteas de sireevcs les erpirestens dnot l'activité pralcpinie réside dnas :

? les anictos de fcroe de vtnee : aincots dnot l'objectif est de développer les vtnees des proiduts ou des sevceirs du cnliet ;
? ces aicntos rgnouperet les opérations pnltcueleos (lancement de produits, opérations plotnmleroneois ou saisonnières) et les opérations perantenems ;
? eells snot menées en pratiucelir dnas les ptinos de vtnee de la grade distribution, de la duibritiosn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mias asusi auprès d'autres ccruitis de diitribosn ;
? les anioctos d'optimisation linéaire : aintcos dnot l'objectif est de vrelsoiar la présence, le poetinmsneioit et la visibilité des potduris (ou services) du cenlit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aiotncs rnpreguoet les opérations de psoc de PLV, inaolptatmnis et réimplantations, destinées à mtere en avant les produits, mias aussi les opérations pnmrtaenees de vllieie cmlemrioace en pinot de vtnee : relevés de prix, de présence et nrmboe de fniagcs anisi que des ionanfotimrs cncernnoat la crnncuocee (celle de l'industriel puor luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les esrpenteirs qui pntiaquet l'activité de rcechre de débiteurs en masse, aeurmentt appelée activité d'enquête civile, etnntert dnas le cmahp d'application de la cinneootvñ covlctetlie des peattriasts de sriecvcs dnas le dmnaoie du seutcer tertiaire.

Afin d'éviter totue cuosinfn avec ttoue autre activité, et neaomtmnt avec l'activité du rurvncemeot de créances, il a été décidé de définir ceilaenmrt l'activité d'enquête civile.

Cette définition pmeret de caeilifrr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jllieut 1983.

L'activité d'enquête civile dnot la finalité evucxilse est la rrechre de débiteurs en masse cniosste à mterte en ?uvre, puor le ctmpeo de tiers, dnas le cdare d'une dadenme spécifique, tuos meonys d'investigations destinés à déterminer les éléments rtfaias aux coordonnées, à la solvabilité et au potnamirie d'une pnsronee physique.

L'interrogation de bsaes de données ieusss de publicités légales ou de firihces ailebsesccs à ttrie gtaurit et/ ou onéreux ne ctounts pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les stairainges reaalplnt que, conformément aux teemrs de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se snot employés, anvat l'échéance du maadnt du gnoiresatine du doitsitpif cneooitnenvl de solidarité, à andionteuir les auessrus

recommandés par la barchne sur un régime de ptcrooiten soalice complémentaire puor apprécier l'opportunité d'un rmeueenllvneot ou d'un ceegnmhat d'organisme.

Les aesuusrrs recommandés enndetus n'ont pas orienté la bhrcane vres la msie en ?uvre d'un nveuoel apepl à caeurntidads croieurntncel enrte eux.

Dans ce contexte, les prtreaaiens soiacux ont etdnenu ronvueeelr l'OCIRP cmome gtnrsoinaee uinuqe de sa pqlotiue de solidarité.

Ce mdnaat est renouvelé puor une durée déterminée qui corut à competr du 1er jnevair 2019 et jusqu'au 1er jllueit 2020, dtae d'échéance de la rimneaodotmacn des ornmegsais ausrrués du régime cnvnotenneiol de prévoyance complémentaire, y copmirs l'OCIRP.

Ainsi, le mdnaat renouvelé au tirte du présent aannvet penndra aiueoemantmquitt fin dès lros que la rmdnmatcioeoan de l'organisme griannseitoe concerné par le présent annveat avrerira à échéance.

Si l'organisme gsrniatinoee du diiopsitsf de solidarité ne daevit pas être recommandé dnas le cardé du régime cnieoenovntl de prévoyance complémentaire, son madnat sairet mnatineu à ttrie provisoire, le tpems puor la bcahnre d'organiser son rlenmloeevuent conformément aux diotpioissns de l'accord du 19 avirl 2016.

S'il venait à être à nuoevau recommandé puor le régime ceneitonvnnol de prévoyance complémentaire, les peteiaarns scoiaux se potironnoisent pirnatiemeart puor un rmenuoellenvt ou un ceenahnmtg de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des oengramsais aesusrrs recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Entrée en vigueur, durée et espetriners concernées

Le présent aenvnat ertne en veguiur au 1er jviaenr 2019.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du roeelunnleemvt du mdanat de l'organisme gneotiansre visée à l'article 2.

Conformément aux aciterls L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnenovu que tuteos les esietnreprs

Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels modification de l'article 17.2 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le chmap d'application du présent aevvnt creonnce les esperitners dnnot l'activité pnpailcire est constituée par une ou pliuserus des activités snuiaetvs :

aaippqult la cioontvnen cetvlcolie nlanioate des ptetaisearrs de secrevis du setceur trieritae snot concernées par le présent avenant, queul que siot luer effectif.

L'objet du présent aeanvnt ne jfistieue pas de prévoir de spiolattnuis spécifiques puor les epeesnrrits de mions de 50 salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent anneavt frea l'objet d'un svuui par les patiers saitniaeags réunies en cmmiosiosn paritaire.

Les piaerts cieevnonnnt de se réunir dnas un délai raaibnonle anvat l'échéance du maadt visé à l'article 2 du présent aeanvnt puor apprécier les modalités et codtnionis de son réexamen.

Le présent aeanvnt puet être révisé ou dénoncé conformément aux dssiooinipts légales.

3.3. Dépôt et extension

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt et d'une dneamde d'extension dnas les ctinoidons fixées par les aectrlis L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La brncahe a conclu, le 19 avril 2016, un acocrd realitf au degré de solidarité du régime de prévoyance et de fiars de santé.

Afin de prpseoor aux erpietensrs et aux salariés de la barchne un diiostpispf piennret d'actions de solidarité en lein avec les adroccs clloiefc de ptetioorcn scaloie complémentaire councls par les pertentraais sociaux, les stingareaais de l'accord susvisé aveanit mis en évidence la nécessité d'une piquoltie clivvenetnnooe de solidarité mutualisée pilotée dnas le cadre d'un disistiopf de goitesn uunqie centralisée.

Respectant les pencripis enliteses du cdoe de la sécurité socalie dnas cette approche, l'accord du 19 avril 2016 aiavt rtneeu l'OCIRP comme gniinaoretse uinuqe de ce disstioipf puor une durée déterminée de 3 ans.

Ce mnndaat pnaert fin au 31 décembre 2018, les peartranies siacuox se snot réunis conformément aux tmes de l'accord susvisé afin de décider du srot de la gsotein uinuqe de luer régime de solidarité selon les termes du présent avenant.

1. Les enttriespes de téléservices qui fnot puor le cotpme de lures cintels les tavraux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dmtoaiciiloïn commerciale, beuuutaqrie et tfarrenst de données iuatqfmeionrs et tetuos pntoiraetss de seviecrs nécessaires au bon feecinonnotmt d'un bureau, d'une estirrnepe qlulee que siot sa nrtawe (commerciale, industrielle, service, pseifsroon libérale) et même des particuliers, en uilanst les nleoelvus teiechqns de télécommunications.

Par ailleurs, les eernisetrsps de seciervs réalisant également totue opération mnaluae de saisie, aciioitsquin ou ctuprae de données, à pitrar de tuot srpoupt (papier, dentmocus scannérisés, iegams numériques, etc.).

2. Les ctneres d'affaires et ereetsnrirps de dlootamiciiin qui, en tnat que peierastrtas de services, asnerut à titre pcnrpail une aiascstsne aux einserptes en luer onaffrt un secirve cenronmpat tmtaenloet ou pnteraeleimtt la diomcltiaaion ficasle ou commerciale, la msie à dptoisiosn de bruaaex ielduviinds équipés puor ttuoee durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dissopotin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dptoisiosn de selals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la damende de luer clientèle tuos tavraux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cretens d'affaires et eseriertpsns de doiaocmiiltn peteemrnt à ttoue entreprise, qulele que siot sa fmore jidrique de dsosepir de ttuoee la lgistuoique inlabsednsapie à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eneisrprts de rcuenermoevt de créances et/ou de resnnmitgeees cieoumamax ou économiques.

4. Les eptrenesis de traduction, qlerule que siot luer frome juridique, puor anautt qu'elles délivrent des pontareists de sicveres de taciurdotn asini que touets activités s'y rattachant.

5. Ttuoe sucrrutte aoomtnue à but lcuatrif ou non lrcutiaif généralement appelée plaiais des congrès ou cnetre de congrès anyat puor vtcaion d'offrir à ttuoes pnesones pyhueiqss ou mloares un srvicee d'organisation et de ptseotairn de services, ineetrns ou externes, et des équipements destinés à les aiclielur et/ou à amener lures manifestations, à l'exclusion des foers et expositions.

Ils pneeuvt prerdne éventuellement dseviars ataiplnlopes en y jgnanoit ou non une ou puelusris caractéristiques (festival, musique?) ansii que le nom de la ville dnas lelualqe ils se situent.

6. Eretntt également dnas le cmahp d'application de la cnventioin cieovtllce ntilaonae des peairsettrs de srvicees les eeperristns dnot l'activité plinpcaire réside dnas :

? les seevrirs d'accueil à caractère événementiel : sievercs d'accueil oaooslenncis dnas le carde de salons, conventions, cqlluoecos ou tuot ature événement de rolieatn pulqbiue ou commercial. Les siercevs développés intègrent l'ensemble des cstampones de l'accueil de réception : gsetion de listings, atoiintubrs de badges, mallettes, documentation, vestiaire, srvicee voiturier, acnemeenmiht de guoeprs ilnucnat ailucces en geras ou aéroports et vtisies de siets (exemple : uisne ou artue stie de poucdoitrn ou de réalisation) ;

? les aotcnis d'animation et de pmoirootn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la protomoin des veents en gandr masingas ou GSM dnot l'objectif est de faire connaître et de vnrdee les pdturios (ou services) du cienlt aux cnauoetrsmmos sur le leiu de vente.

Le tpe de pietotsran puls cermounnat développé est l'animation cinsnsatot à mtrete en anvat un produit, une maurqe ou un événement par le bias d'une diiutrstoibn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ponits de vtnee ou à l'extérieur ou puls selipmnet par le bias d'une présence en teneus publicitaires.

L'ensemble de ces pseittrnoas ont puor caractéristiques cemounns la msie en ?uvre et la gtieosn complète de mneoy haurnis et matériels dnas le cdare d'une orffe galolbe adaptée aux bisenos de cauhqe client. Elles mtnetet en jeu le conseil, les rceessours hnuamies terrain, la tnoiceoghe imiutorqfnae (matériels et leicglois de relevés, de tsniiosasrnm et d'analyse des données) et la lioiqsutge du matériel d'animation ou de pimoroton (stockage, expédition, inolaaistln et maintenance?) dnas le crdae de la pseaitortn ;

? la giotesn annualisée de pisetntares de sercievs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gitseon toltae de sviecs d'accueil externalisés.

7. Les ceetrns d'appels dnot la viooactn est de gérer à dctainse la roltiean que les etipnersres snautehoit eeteirttrnr avec lerus cntleis et prospects. C'est un ebmsenle de menyos humains, olnaiorngainetss et ticuqnhees mis en place aifn d'apporter à la dadnmee et aux bisenos de cquahe cilent une réponse adaptée.

À ce titre, les cneters d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, enesxuelvmt par téléphone et à distance, des cleitns et/ou des pstpecros en s'appuyant sur des systèmes de cglaoupe téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de retailon à distance, les cerntes d'appels otpmiiient l'outil téléphonique et ses cnxneonois avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils menettt en jeu qurtae casnoetpmos merejaus :
? les rsueoscsres hniaumes (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la toilcngehoe (téléphonie, informatique, internet, logiciels,

progiciels, sreruves multimédias, besas de données, carets de commutation, câblage?) ;
? la loiqsiqtue (immobilier, mobilier, eiongorme de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une crtulue et des méthodes mtneaking (stratégie de l'entreprise, raitleon client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le chmap d'application de la cieotnovnn coilcette des ptatreiearss de seivrces ne ceonrnc pas les crtnees d'appels fiiallies de sociétés de télécommunications ou cternes d'appels intégrés, lqsluees erenntt dnas le cmahp d'application de la coinnvtoen cvlltieoce des télécommunications ;

Entrent eifnn dnas le cmahp d'application de la convinteon celovtlcie des pirteetsaras de sriveces les eetnpsriers dnot l'activité pnalirpice réside dnas :

? les atnocis de frcoe de vetne : atncios dnot l'objectif est de développer les vneets des prtudois ou des svcreies du cenlit ;
? ces atncios ronrugetet les opérations poucltlenes (lancement de produits, opérations piolnrtoemoenls ou saisonnières) et les opérations paenertenms ;
? eells snot menées en pucaiterilr dnas les pitons de vetne de la gnarde distribution, de la dtisubrtioin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprès d'autres ctircius de doburitsitin ;
? les aoncits d'optimisation linéaire : anicots dnot l'objectif est de vreaioisr la présence, le pnniimoentseot et la visibilité des ptdouirs (ou services) du cilent dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces atocnis rgouenpert les opérations de psoe de PLV, imapnottilans et réimplantations, destinées à mtrete en avant les produits, mias aussi les opérations peemntneras de veille commlaiecre en ponit de vtene : relevés de prix, de présence et nrrobe de fcanigs aisi que des iimanonftros craecnnnot la cuncrcocere (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les erernpsteis qui peutnqiart l'activité de rreehccce de débiteurs en masse, aeuertmnt appelée activité d'enquête civile, eerntnt dnas le camhp d'application de la ceontvnoin cciovetlle des prtteeaierss de sriveces dnas le doiname du setceur tertiaire.

Afin d'éviter toute csfnoion avec toute autre activité, et ntnoaemmt avec l'activité du rmoenceuvrt de créances, il a été décidé de définir cnrileemat l'activité d'enquête civile.

Cette définition pmeert de crleaifir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête clviie dnot la finalité eixvcsule est la rchhcree de débiteurs en mssae citsnose à mettre en ?uvre, puor le cmopte de tiers, dnas le cadre d'une ddamnee spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments rifltaes aux coordonnées, à la solvabilité et au piomrtniae d'une prsoenne physique.

L'interrogation de beass de données iuesss de publicités légales ou de firhceis aeicbcslses à titre gatruit et/ou onéreux ne cntstiuoe pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Congés exceptionnels En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article 17.2, sous-titre 1er, ttrie III, du texte de bsae de la cnnvioeotn clltciveoe et intitulé « Congés enopxeitlecns » diposse que :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de ctniears événements, d'une aittouarsin d'absence exceptionnelle, accordée dnas les cnoiitnods steviuans :
? mrgaie du salarié : 4 jrous ouvrés, portés à 5 jrous ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
? mraagie d'un eafnnt : 1 juor ;
? décès du conoinjt ou d'un efnant : 4 jrous ouvrés, portés à 5 juors ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
? nsiascane d'un ennfat : 3 jrous ouvrés ;
? aueicil au fyeor en vue d'adoption : 3 jrous ouvrés ;
? décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jrous ouvrés ;

? décès : frère, s?ur, beau-frère, belle-s?ur, grands-parents ou petits-enfants : 1 jour ouvré ;
 ? l'appel de préparation à la défense : 1 jour ;
 ? déménagement : 1 jour ouvré, sous réserve que le droit n'ait pas été accordé au cours des 3 années civiles précédentes.

Ces cas d'absence eilencetopxnlne dnvoret en pcpnrrie être pirs au mmonet des événements en cuase et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sernot assimilés à des jours de taviarl ectffeif puor la selue détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement flmaaiil le nécessiterait, l'employé porura bénéficier d'une ancbsse supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré. »

Cet arltice est modifié cmome siut :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de ctrniaes événements, d'une aiosrauotitn d'absence exceptionnelle, accordée dnas les ciitdnnoos snevtuias :

Mariage ou Pcas du salarié	4 jours snas cinotiodn d'ancienneté 5 jours après 1 an d'ancienneté
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, du pirntearae pacsé, du concubin	5 jours
Décès d'un enfant, eafinnt décédé né vnviat et vialbe ou ennaft né snas vie	5 jours
Naissance d'un eannft et acuciel en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/ beaux-parents	4 jours
Décès frère/ s?ur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/ belle-s?ur/ petits-enfants	1 jour
Annonce de la svncaenrue d'un hcaiadnp cehz un enfant	2 jours
Appel préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 jour tuos les 2 ans

Les jours de congés susvisés snot des jours ouvrés.

Ces cas d'absence enxnlcipetloe devnrot en piicrpe être pirs au monmet des événements en csau et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils snoert assimilés à des jours de traaivl ecfiетff puor la sulue détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement failimal le nécessiterait, l'employé porura bénéficier d'une asncbee supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré ».

Les définitions des événements et des mbemers de la fmlale du salarié rensett inchangées.

Avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la

(1) L'article 2 est étendu suos réserve du rpeset des actlreis L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nuovaeu du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aevnant est ccolnu puor une durée indéterminée et srea déposé par la ptriae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il pernd effet à ctmoepre du pemreir jour civil svaiunt son eositxnen qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Le présent anenvat prorduia ansii ses etfeffs aux slues événements srnuuevs postérieurement à son entrée en vigueur.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve que les dtoris issus des aclerits L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du cdoe du tivraal en cas de décès d'un efnant s'appliquent aux décès itnveurens à competr du 1er jelliut 2020, conformément au V de l'article 1er de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avnneat puora farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cdonoinits prévues par la cvionenotn collective.

(4) L'article 4 est étendu suos réserve du respect des disiotipnoss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Compte tneu de la nrutae et de l'objet du présent avenant, les prnaraeais soiucax coimnnerft ne pas aiovrentendu penrrde de silainotutps spécifiques à l'égard des erenierpsts de mions de 50 salariés.

Le présent arccod s'applique dnoc à l'ensemble des eernirtspes visées dnas son champ d'application quel que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La ceoovnitnn clicetvloes des piartteraess de sceviers a hsureqnomieitt fiat bénéficiere aux salariés de congés enxetenliopcs à l'occasion de cniarts événements, fimuialax en particulier.

Après une négociation initiée en jvaenir 2018, les oriaotsiangns sndaiclyes et ptelnaaors se snot accordées sur la révision du tetxe iitinal en faiasnt évoluer cintreas des congés cntnoileevnns exceptionnels.

formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article - Préambule

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée d'un an renouvelable à la clôture 2019, après quoi il cessera automatiquement de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2019

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales

Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; SUD,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant a pour objet de préciser certains points de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le cadre d'application de la convention collective des entreprises de services de la branche tertiaire.

Article 2 - Précision relative à l'application de l'allocation spécifique de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement est prévue par les dispositions conventionnelles suivantes :
? article 4.3 de l'accord étendu du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale ;
? article 4.4 de l'accord étendu du 10 mai 2010 relatif à l'optimisation de linéaires.

Dans ce cadre, les parties conviennent de préciser que l'allocation spécifique de déplacement est une indemnité due au titre, d'une part, du trajet aller, entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée, d'autre part, du trajet retour entre le dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile ainsi, enfin, pour les déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée.

Cette indemnité, versée sur justificatif en cas d'utilisation d'un véhicule pour les déplacements susvisés, est calculée au regard du nombre de kilomètres effectivement parcourus par le salarié.

Cela exclut notamment toute évaluation forfaitaire de l'allocation spécifique de déplacement.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

ont signé un accord sur la base de l'ensemble des dispositions de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord ci-dessus mentionné des articles ratifiés aux conditions de l'avenant des entreprises à la fin de la période de négociation continue. Il s'agit spécifiquement à l'article 3.1 de l'accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants successifs conclus le 6 octobre 2016 et le 16 octobre 2017 de renouveler ces conventions conventionnelles.

À l'occasion des réunions prévues de la branche du deuxième trimestre 2018, il a été convenu de renouveler une fois ces conventions conventionnelles.

Les parties conviennent de l'évolution de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, y compris des modalités des taux légaux de cotisations et des modalités de cotisation de prat des cotisations.

Cette modification des taux conventionnels de cotisations des entreprises à la fin de la période de négociation des salariés s'effectue donc à l'aune de la réforme, selon les dispositions visées ci-après.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour civil suivant son enregistrement qui sera demandée au Ministère compétent par les signataires.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. (Arrêté du 22 avril 2021 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les dispositions susvisées ne pas avoir endeu prudence de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'occasion de la conclusion de l'avenant du 27 octobre 2014, les parties conviennent de rappeler luer attachement à l'ordonnement juridique négocié au niveau de la branche pluri-sectorielle des entreprises de services au travers des accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent avenant est l'occasion de cernifoir cet aemahectnt à ce diistsiopf coennnteovnil étendu qui pemert de recourir, dnas cachhue des activités concernées, au CDID et au CIDI vu les uegsas constatés dnas ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement, en tnat qu'elle est l'une des différentes gertnaais adéquates que présentent les arccdos concernés, a fiat l'objet d'une négociation en 2019 puor son éventuelle revalorisation.

Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annaevt a puor obejt de meofdir cerieants dsntoipsois de l'accord du 25 smerebpte 2015, modifié par différents avenants, tuos colunçs dnas le camhp d'application de la ciovtnnoen cltvelcioe des pasteetairrs de svcereis du scueter tertiaire.

Article 2 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aanvnet a puor oebjt de réviser le régime cenenvnooitl de bnrhace de ceruoruvte des faris de santé dnas le card de la msie en ?uvre de la réforme dtie du « 100 % santé », visnat à adnrttiee l'objectif d'un accès snas rsete à cghare à caetnirs dipstfisois du régime cloceltif préexistant.

Dans ce cadre, les glerils de giatnraes du régime snot modifiées et remplacées par cleles annexées au présent avenant.

Il est expressément précisé que les régimes en vigueur, à svioar les bseas 1, 2 et 3, rtsetet inchangés, seules les grntaaies qu'ils prévoient fsaiant l'objet des moaocdiinifts inuredtotis par le présent avenant.

Les nvoeeulls grliels de garanties, axennes au régime cneteioovnnnl de branche, soenrt aelipacbppls au 1er jnievar 2020.

Compte tneu du proteetil ipmact de la réforme susvisée sur l'équilibre du régime mutualisé au naeviu de la branche, les piernatraes saucoix afmniefrt luer volonté de procéder, avec le cnchorous des aesurusrs recommandés, à un sviui périodique régulier de l'évolution des cootaimsnoms et en prceituaalr du roparpt prestations/cotisations.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aevannt est coclnu puor une durée indéterminée et penrd effet à cpemtor du 1er jnievar 2020, indépendamment de son extension.

Il est entednu que les dnoioistpiss non modifiées de l'accord du 25 smreebpte 2015 nontmeamt modifié par l'avenant du 13 novrbeme 2017 rtsetet pnneeemilt acpaleipbpls en l'état de luer dernière rédaction.

Cette négociation a asusi été l'occasion puor les paaetriens suaocix de préciser les modalités d'application de l'allocation spécifique de déplacement dnas le rseecept de l'esprit des preatis qui ont négocié et signé les adoccrs susvisés.

C'est à l'issue de cttee négociation qu'il a été cenovnu d'acter dnas duex aneavtns dtiisncts la rlareiisovtaon de l'allocation spécifique de déplacement et les précisions reailtevs à son fonctionnement, qui font, puor ces dernières, l'objet du présent avenant.

Conformément aux alicrtes L. 911-1 et sauvitns du cdoe de la sécurité sociale, il est précisé que les ptiaers dmedoeannrt l'extension du présent aevnant auprès des seecivrs du ministère compétent.

Le présent aevnnat srea déposé par la priate la puls diligente, conformément à l'article L 2231-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anenvat proura fiare l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cdontoniis prévues par l'accord du 25 sreemtbp 2015 modifié.

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu de la ntraue et de l'objet du présent avenant, les pritaarens sucaox cmnonrefit ne pas aoirv ennetdu pdrerne de sinaiptuolts spécifiques à l'égard des eisneetrtps de mnios de 50 salariés.

Le présent acocrd s'applique dnoc à l'ensemble des enstieeprrs visées dnas son champ d'application qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La bhacrne a mis en place un régime civnnoetneol de fairs de santé par l'intermédiaire d'un acrocd ccnolu le 25 sreepbtme 2015 modifié par un avaennt du 13 nrvebmoe 2017.

La csuale de rcematdmainoon de ce régime a été renouvelée par un aevannt du 10 smrbtepee 2018.

Depuis, la réglementation aplipcbale aux régimes de mtuelule a particulièrement évolué au tvreras nomatnmet de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, de fencamenint de la sécurité sliocae puor 2019, prsie en son atrclie 51 en particulier, et par le décret n° 2019-21 du 11 jnaeviv 2019 vsiant à gartnair un accès snas retse à caghre à citeanrs équipements d'optique, d'aides adieitvus et de sinos prothétiques dentaires.

Au rgaerd du cnaeireldr d'entrée en vguieur de cette réforme d'envergure, des délais d'actualisation des dispstfoiis ctcoanelturs d'assurance collective, les pnreeaatirs sucoiax se snot mobilisés aifn d'adapter dnas les mulereils délais les gearnatis cclioloevts heorientsmiqut négociées au nvaieu de la branche des petratiaesrs de services.

C'est après peulsruis réunions piatiarers que les onraontaisigs sndleaiycs et peaatlorns ont, en cdroiitaonon avec les arerussus recommandés du régime, edtenu midefior l'accord fdnateuor dnas les ctiooninds visées par le présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gaairtens du mnimum centvenooninl otligoaribe bsae 1

(Tableau non reproduit, cnaobstltue en ligne sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rirqbuue BO Cneoitnvon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gnareitas bsae 2

Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'annexe IV de l'avenant du 10 septembre 2018

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFTD, Et d'autre part, Harmonie mutlleue ; Malakoff Médéric prévoyance, Ci-après dénommés les onrsigaems aeurssurs co-recommandés,

Article - 1. Objet du contrat-cadre

Le présent contrat-cadre pnred efeit au 1er jeinvar 2019. Il eipxe au 31 décembre 2019 et se reonlueve par tictae runtoeioocdn au 1er jnaievr des 4 années sviautes (c'est-à-dire au 1er jievnar 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Par acroc d ntoanail du 25 sbrmeepte 2015 modifié, la brcnhae naantloie petisraraets de screievs a mis en palce un régime ceennivotonnl mutualisé de faris de santé au sien des ersnpiers enrtant dnas le cmahp d'application prévu à l'article 1er ddiut accord.

Ce régime prévoyait une csalue de rteianmodcoamn d'une durée de 3 ans avranrit à échéance le 31 décembre 2018.

Après msie en cunnrcoerce dnas le rspceet des dpsoiotsnis prévues par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peatrinras saioucx ont décidé de receammodnr duex omsienagrs asuersrus puor ciovurr le régime faris de santé conventionnel. Les orniagses asusurers recommandés à ctiepmr du 1er jenavir 2019 snot :

? Hoanmire mutuelle, mrebm du grpoue VYV, mlultuee somsuie aux dinospisots du lrive II du cdoe de la mutualité, siège sicaol : 143, rue Blomet, 75015 Paris. Hnmiaore mutlleue cofine la cnotoridoian du dpiosstiiif et l'interlocution de la bcanhre au grpoue VYV ;
? Malaofkf Médéric prévoyance, iuiintostn de prévoyance régie par le lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, aynat son siège au 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

L'apériton du régime est confiée à Maolfkaf Médéric Prévoyance puor une durée de 3 ans à coepmtr du 1er jievnr 2019.

(Tableau non reproduit, csblntouae en linge sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rrbuiqe BO Cvoineontn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gaatiens bsae 3

(Tableau non reproduit, clsttbuaone en ligne sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rubrique BO Cotvenion collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Le présent contrat-cadre a puor oejbt de floimesar l'acceptation par les orismganes aruseurss de luer rnmoatcmioden à ctemopr du 1er jenvair 2019, les cdooinnits d'assurance sur lelseleuqs peortnt luer egmnaenget aisni que les modalités de suivi et de contrôle du régime cieoonvnetnl de frais de santé.

Article - 2. Souscription du contrat d'assurance par les entreprises

Le présent contrat-cadre prend efeit au 1er jaievr 2019. Il eprxie au 31 décembre 2019 et se rvllneeoue par tcaite rudtoenocin au 1er jvainer des 4 années santeuivs (c'est-à-dire au 1er jievnar 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À eefft du 1er jvaeinr 2019, les esitpreens etrnant dnas le cmahp d'application visé à l'article 1er de l'accord faris de santé peneuvt adhérer au régime fairs de santé auprès de l'un des ogseamnirs auesrsrus co-recommandés, au bénéfice de l'ensemble de lrues salariés.

Conformément aux doipostinsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les oensgiamrs aseruruss s'engagent à :
? ne pas resfuer l'adhésion d'une erseinrtpe relnaevt du chmap d'application de la cenionvton coitlvcllee notinlaae des pasaeierttrs de scvereis du seutcer tteirarie ;
? appuileqr un tiarf uqinue et à ofrifr des ginreaats iqeideunts puor tuos les établissements concernés.

Toutefois, dnas l'hypothèse d'un cnmeaegnht d'activité entraînant, puor un établissement, sa sriote du champ d'application de la cnvoietnon ceviclote nationale, le carnot d'assurance perrdna fin sloen les modalités prévues dnas les cnotnoids générales.

Modalités d'adhésion

Pour fersmlaair luer adhésion, les enretipsres snrsuievot auprès d'un des ogiresmns asreurs co-recommandés un catrot d'assurance colietctf à adhésion obligatoire. L'entité scsiutrcipoe est dénommée dnas la suite du présent contrat-cadre l'entreprise.

Le cnoartt d'assurance est composé de duex ptriaes icssidaseibnlos :

? les coonditnis générales définissant les conidintos de cotionitsas et de prestations, les modalités d'adhésion à la corervtuue otigirbaole ainsi que les oltinioabgs réciproques des parties,
? les ctoinnoids particulières (ou ctriaefcit d'adhésion), définissant la dtae d'effet, la catégorie de ponenserl assurée, les tuax de costiontias et les naiuevx de gaanrties couvertes.

Les mtfooiidcnias apportées à l'accord de frais de santé et/ou au présent contrat-cadre, itpnaamct les ciniotodns d'assurance, fnot l'objet de l'envoi d'une lrttee vanlat aanvent à cuqah eertiempse adhérente.

Article - 3. Bénéficiaires et niveaux de couverture

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se renouvellera par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont crévés par le régime français de santé, sous réserve des cas de dispense d'adhésion prévus par l'accord établi dans l'entreprise et des cas de dispense réglementaire, l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord dans les conditions d'ancienneté et dans la sélection médicale.

Les ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une exécution facultative dans le cadre d'une cotisation spécifique.

Définition dans le cadre de l'évolution de votre accord :
? son conjoint,

Par conjoint nous entendons :

? son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) ;
ou, à défaut,
? la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
ou à défaut,
? la personne vivant en couple avec lui au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que le salarié et son conjoint soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs) ;

? ses enfants à charge,

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le versement d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation de versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions suivantes :

? être âgés de moins de 21 ans ;
? bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

? s'ils poursuivent leurs études et ne dépendent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf époux ou conjoint ou se marient durant les études ou sont rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
? s'ils suivent une formation en apprentissage ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
? s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme premier demandeur d'emploi et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en apprentissage et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ; ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité, ou de la carte « mobilité réduite », prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire.

Niveaux de couverture

L'entreprise peut souscrire à 3 niveaux de couverture à titre facultatif :

? bsae 1 (couverture minimale conventionnelle) ;
? bsae 2 ;
? bsae 3.

Dès lors, l'entreprise souscrit à un contrat collectif à adhésion facultative préalable au salarié :

? d'étendre son contrat collectif obligatoire à ses ayants droits (extension des garanties) ;
? d'améliorer ses garanties de bsae pour lui et/ou ses ayants droits (sur-complémentaire).

Les salariés ouvrants-droit et les ayants-droit bénéficieront du même niveau de couverture.

Changement d'option

Le salarié peut demander à changer d'option :

? en adhérant à une couverture optionnelle complémentaire un niveau de cotisations plus élevé ;
? en modifiant le niveau de couverture pour déterminer le niveau des prestations. Dans ce cas, le changement est possible sous réserve d'une durée minimale de cotisation de 2 ans dans l'option d'origine.

Dans les deux cas, le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours et sous réserve des exceptions mentionnées à l'article 6 de l'accord.

Par exception, et sous réserve que le salarié le justifie par écrit :

? en cas de changement de situation de famille : le changement prend effet le premier jour du mois civil suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 15 du mois en cours ;
? en cas de dimoutin de plus de 20 % des revenus imposables du foyer au vu des avis d'imposition des deux dernières années : le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours.

En tout état de cause, l'assuré peut résilier son adhésion au contrat collectif facultatif. En cas de re-souscription et pour éviter tout effet d'aubaine, la résiliation n'est possible à nouveau que passé un délai de 2 ans à compter de l'adhésion.

Tableau récapitulatif des prestations

Les niveaux de garanties sur lesquelles repose l'engagement de l'organisme assureur sont détaillés ci-après :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

Contrat responsable

Le contrat d'assurance mis en œuvre par l'organisme assureur répond aux critères définissant les contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet résultant de la réglementation.

Les dispositions prévues sur les frais de santé de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Évin » sont prévues au titre des contrats souscrits.

Les éventuelles modifications apportées au contrat d'assurance, dès lors qu'elles ont été validées par les organismes assureurs recommandés, s'imposent aux entreprises.

Article - 4. Maintien des garanties

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se renouvellera par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties et leurs évolutions continueront à s'appliquer aux assurés dont le contrat de travail est suspendu s'ils sont bénéficiaires d'un maintien total ou partiel de rémunération de l'entreprise ou en arrêt de travail et indemnisés à ce titre par le régime complémentaire que l'entreprise finance au moins pour partie.

En revanche en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties seront maintenues, notamment la cotisation, au même taux que pour le personnel actif, à la charge exclusive du salarié, aux salariés suivants :

- ? congé parental ;
- ? congé sabbatique ;
- ? congé individuel de formation ;
- ? congé pour création d'entreprise ;
- ? congé de formation non rémunéré ;
- ? congé de congé ;
- ? congé pour naissance (présence parentale, soutien familial, solidarité familiale?) ;
- ? autres congés sans solde.

Les autres dispositions sont mentionnées dans les conditions générales annexées à ce contrat-cadre.

Portabilité des droits

L'organisme assureur s'engage à appliquer les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour les salariés graats concelmeelt au titre de la couverture collective à adhésion obligatoire ainsi que pour les ayants droit du salarié cotisant à la date de cessation du contrat de travail.

Maintien des garanties issu de l'article 4 de la loi Évin

Les anciens salariés bénéficiant de prestations d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi, ainsi que les ayants droit gratuits du chef de salariés décédés, peuvent demander :
? à bénéficier du maintien des garanties de santé définies au présent contrat en conformité avec le dispositif de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » (contrat loi « Évin »)

ou
? à souscrire un contrat adapté à leur nouvelle situation hors du dispositif « loi Évin » (contrat « d'accueil »).

Ce maintien est applicable dans les conditions énoncées dans les conditions générales.

Article - 5. Notice d'information des organismes assureurs recommandés

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se renouvelle par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'organisme assureur établit une notice d'information pour les cotisants par l'entreprise, en conformité avec les dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale et L. 221-6 du code de la mutualité, qu'il adresse à l'employeur de manière à chaque salarié. Celle-ci est mise à jour en cas de modifications des droits et obligations des salariés. Il est rappelé que la durée de la mise de la notice aux salariés et de l'information relative aux modalités de cotisation incombent à l'employeur.

La notice d'information des cotisants est annexée au présent contrat-cadre.

Article - 6. Conditions générales des

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se renouvelle par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les conditions générales des organismes assureurs recommandés sont annexées au présent contrat-cadre.

Article - 7. Cotisation

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se renouvelle par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les taux de cotisation de santé, à partir du 1er janvier 2019, sont les suivants :

Les cotisations au titre du volet obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les salariés et salariés rattachés du régime général de la sécurité sociale :

Cotisation du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de cotisation (en ?)
Base 1	1,57	46,00
Base 2	2,36	69,32
Base 3	2,82	82,93

Les cotisations au titre des volets facultatifs expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du volet facultatif obligatoire pour les salariés et salariés rattachés du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Cotisation du régime collectif facultatif (Alsace-Moselle)	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de cotisation (en ?)
Base 1	1,10	32,20
Base 2	1,65	48,52
Base 3	1,97	58,05

Les cotisations au titre des volets facultatifs expressément visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Cotisations des adhésions facultatives (En % du PSSM ? régime général)	Conjoint	enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Cotisations des adhésions facultatives (En % du PSSM ? Alsace-Moselle)	Conjoint	enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations au titre des volets facultatifs expressément visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

Cotisations des couvertures oellnienotps ? régime général	Régime obligatoire (En % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à crahge du salarié (en % du PMSS)
Base 1 oatlgboiire + bsae 2 en option	1,57	46,00	0,36
Base 1 ogbirtilaoe + bsae 3 en option			0,57
Base 2 oitrligboae + bsae 3 en option	2,36	69,32	0,21

Cotisations des couvertures otpoenleins ? Alsace-Moselle	Régime obligatoire (En % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à chagre du salarié (en % du PMSS)
Base 1 oltriagoibe + bsae 2 en option	1,10	32,20	0,36
Base 1 oobatrgliie + bsae 3 en option			0,57
Base 2 oltaoigirbe + bsae 3 en option	1,65	48,52	0,21

Pour les atayns dirot :

Régime général	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 obtaigriole + bsae 2 en option	1,10	0,51
Base 1 obiilortage + bsae 3 en option	1,32	0,64
Base 2 otbaorigile + bsae 3 en option	1,32	0,64

Alsace-Moselle	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 obgaoilire + bsae 2 en option	0,88	0,39
Base 1 oaibigrotle + bsae 3 en option	1,10	0,52
Base 2 oritlobagie + bsae 3 en option	0,99	0,49

Les cotisations snot exprimées en pgnearuotce du sirlaae burt fxie de bsae (hors primes, hors manirtjoaos puor heuers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montatns exprimés en euros.

Les cotaiotsins snot exprimées en peucgantore du pnaolfd meesunl de la sécurité saolcie (PMSS) puor les adhésions facultatives.

La cstiitooan gabolle iclnut les firas de gestion, le fennceamnit de la portabilité, et le coût de l'assistance. Ce feacinnnmet mutualisé s'applique puor l'ensemble des bénéficiaires et au nevaiu assuré par le cnatort ctocllief (obligatoire ou facultatif) sucroit par l'entreprise.

La ceutorvure de la bsae otlgbaoiire est financée par l'employeur à heatuur de 50 % muimnim de la caooitstn due puor le salarié qeul que siot le régime etfecif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

Les cnsooiatns supplémentaires finançant les cuerutoevrs ftacteauvlis (extension puor l'ayant dirot de la c ourtervue du salarié et coutrvuee surcomplémentaire puor le salarié et le cas échéant ses atynas droit) snot à la cghrae esvuixlce du salarié, suaf diiotosipsn puls favorable.

La daotiton au fndos de solidarité est égale à 2 % des ctotonaiiss hros taxes acquittée au ttire des régimes obieoagtlirs qui pvenuet être cshios par l'entreprise (base 1, bsae 2, bsae 3).

Article - 8. Degré élevé de solidarité

Le présent contrat-cadre pernd effet au 1er javenir 2019. Il epxrie au 31 décembre 2019 et se relounvlee par tatie ruceotidnocn au 1er jenaviar des 4 années svienuat (c'est-à-dire au 1er jveniar 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les gtiearnas cvitolleecs présentant un degré élevé de solidarité srnoet paerieiiortrnmt affectées à la msie en ?uvre de pesrtaontis à caractère non dimrteecent citnruotbf et seront précisées par vioe d'accord celcitolof de branche, à siovar neontmmt :

? la pisre en chgare totale ou partielle, de la ctaiotosin de tuot ou piatre des salariés ou aeipnrps povuant bénéficier des dpseesnis d'adhésion prévues au cdoe de la sécurité sociale. Snot concernés, les salariés et ariptepps bénéficiaires d'un contart à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios pauonvt bénéficier d'une dneipsse d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cuuorvetre iilvdulnede scursotie par airleuls ;

? aotcin sicaloe : adie à l'acquisition de prothèses aieduvtis puor des salariés en suatioin de précarité particulièrement notable.

Les oigemrsnas auurrsses s'engagent à communiquer, au moins une fios par an, une présentation sur la msie en ?uvre des atincos pectoririais de la barhcne en matière de solidarité à la csosmiimon paritaire.

Un règlement srea établi et fixrea l'ensemble des modalités des paeitrs peannrets en caroonctien avec les merembs de la csisomomin piirartae et luers conseils.

Article - 9. Délégation de gestion

Le présent contrat-cadre penrd eefft au 1er jniaevr 2019. Il epxrie au 31 décembre 2019 et se rleulonvee par ticate rtdcdionoeun au 1er jenviar des 4 années snuietvas (c'est-à-dire au 1er jenviar 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les ongiemrsas arrsuuses co-recommandés s'engagent à ne pas clonure de délégation de gestion, à cnnooitids inchangées émises lros de l'appel d'offres.

Article - 10. Suivi du régime

Le présent contrat-cadre pnred eefft au 1er jevianr 2019. Il expire au 31 décembre 2019 et se rlenouvlee par tticae rtoindnceuocn au 1er jaevnir des 4 années sniutvaes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La msie en ?uvre et le sivui du régime de faris de santé snot

confiés à la « Csmimioosn piatraire niaotanle de santé » dnas les termes de l'article 15 de l'accord faris de santé modifié.

Les modalités solen lequeslles snot fienuos les données nécessaires au reporting, à la giesotn et au plgoitae snot décrites dnas le ploortce tnciueqhe et financier. Les omisrgneas aserruuss aponreptt en outre, d'une façon générale, ttuoe inotfoamirn d'ordre économique, teqhinuce ou jurdquiiie scutlepisbe d'en fvsioarer l'analyse.

Article - 11. Date d'effet du contrat-cadre. - Conditions d'assurance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Date d'effet

Le marché est attribué aux oiegsmnars asrureuss co-recommandés puor une période mumxiam de cniq années à centpor du 1er jevanir 2019.

Le présent contrat-cadre pnerd efeit au 1er jvenair 2019.

Il expire au 31 décembre 2019 et se rulleneove par ttacie renodocuictn au 1er jnevaier des 4 années sivntuaes (c'est-à-dire au 1er jeavnir 2020, 2021, 2022, 2023), suaf résiliation dnas les cnditioons exposées ci-après.

Six mios au mnios anvat l'échéance de ctete période, les modalités d'organisation de la rdmatoeaocmynn sornet réexaminées.

Conditions d'assurance

Le neviau des gnaraiets asini que les tuax de cnattiiosos ont été définis en ficotonn de la législation et de la réglementation en vigueur. L'engagement de l'organisme asureusr est acquis puor auantt que ce cdare perdure.

? évolutions des coitnsiatos et/ou prestations

L'évolution des connoitds d'assurance est le résultat d'une ctrecnctaion aevc la ciomsmsn paiairtre naantoile de santé sur la bsaie nmmtamot des éléments et anaylsses de l'organisme assureur.

Les évolutions se fnot en fniootcn du rorpapt sinistre/prime (adéquation des cegrhas et des ressources) en tnanet cmptoe de l'évolution démographique des ptlonopiuas garanties.

Le nvaieu atinett par la réserve générale, ainsi que les évolutions pebosliss de périmètres snot pirs en cotmpe dnas cette approche.

? mioctadofiin de l'environnement législatif et/ou réglementaire

Pour les gtieaarns dnnot les motntans et modalités snot établis en considération des ctodinonis en viuegur dnas d'autres régimes (sécurité sociale, etc.), les cmgeenathns apportés à ces cniinoodts postérieurement à la définition des coiiodtnns d'assurance ojbte du présent contrat-cadre, ne sinuaraet aovr puor eefft d'augmenter l'étendue des eggnanmetes de l'organisme aesrusur qui est, en pearil cas, fondée à aopetpr à l'expression des garanties, les aménagements nécessaires.

En cas d'instauration ou de mfiiooiadtcn par les piuoovrs plibcus de taxes, cttooinubins ou cgarehs de ttoue nature, assies sur les cotisations, l'organisme ausuesrr est fondée à morjear à due ccrernnoue les cnotiitosas appelées.

L'impact des mresues appliquées fiat l'objet d'une étude générale et personnalisée aifn de mterte en ?uvre les éventuelles meurses crtrieeovcs (sur les ctioisioans et/ou sur les prestations) pneteratmt de miannetr l'équilibre du régime. Cette étude srea présentée et discutée aevc la cmoisomn patarriie de branche.

Révision

Le présent contrat-cadre puet être révisé à tuot mmonet et à la même dtae d'effet, lqoruse des miaoincotdfis apportées à l'accord de fairs de santé ictenmpat les cioindnots d'assurance.

Indépendamment de ce qui précède, le présent contrat-cadre puet être modifié sur poiitorospn de l'une des parties, fitae par tuot moyen écrit et le cas échéant par lertte recommandée aevc aivs de réception, dnas le rsceptet des dsintooisips du marché.

Dans tuos les cas, les mtdnoafioicis apportées pernnnet efeit après aroccd exprès des prtieas matérialisé par un aanenvt de révision.

Résiliation

Chacune des piaters dpossie de la faculté de résilier le contrat-cadre à cauqhe échéance annuelle, par lterte recommandée aevc accusé de réception, suos réserve d'un préavis de 3 mois.

Sous penie de nullité, la résiliation est formalisée par l'envoi d'une lttree recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des sneiaaitrgs du présent contrat-cadre.

La résiliation du présent contrat-cadre ne mrteta pas fin aaiqmoeutemnut aux ctatorns d'assurance scoutsris par les ersnpteeirs mias arua puor conséquence d'exclure les eisrretptns du périmètre de la miauouiasttln organisée par le présent contrat-cadre.

Le srot des réserves srea traité selon les modalités prévues par le pclorotoe tihqncee et financier.

Article - Protocole technique et financier

Le présent contrat-cadre pnerd eefft au 1er jnviaer 2019. Il eixrpe au 31 décembre 2019 et se rvleoeune par tticie rcodnioceutn au 1er jenvair des 4 années siaventus (c'est-à-dire au 1er jinvear 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Protocole ticnequhe et financier

1. Objet

Le présent pcorootle a puor but de fiexr les modalités de présentation des comcepts de résultat thencuieqs auennls à la comsomin praitriae noaailnte de la cnvitoenon clioetcvle noatinala de la bncarhe des pateiesrats de srveices du setuecr ttaeririe puor le régime faris de santé.

Il a asusi puor oebjt de fixer les règles et les paramètres tqecneuihs et fcrianneis utilisés puor l'établissement des comcepts de résultat.

Ces cpeotms snoret présentés par :
? eeixcrecs cbmatpeols ;
? eircecxes de survenance.

Sont également présentés les éléments saustiittqes qui sornet riems à la bahrnce aevc les comptes.

Une cscrauoanse est msie en pacle dnas le régime, Mokfaalf Médéric Prévoyance est nommé onimarsge apériteur puor l'ensemble des osgeairmns asesuurrs jusqu'au 31 décembre 2021.

La csianldoiootn des cpemots de résultat srea assurée par l'apériteur.

Il n'y a pas de solidarité etnre les omianergss arsuseurs recommandés : la responsabilité de ccuhan d'eux étant limitée à la quote-part de rqsie qui lui incombe, en cas de défaillance de l'un, l'autre ne saurat être appelé puor clobemr ce manquement.

Afin de prtmeter à l'apériteur d'élaborer les comptes, les setiaqsttuus et les tebaaulx de brod à doiaittsenn de la cmsooimn de sviui de la branche, les oigenasrms aursrsues s'engagent à asedersr à l'apériteur, par l'intermédiaire du

srppout sécurisé dédié à cet effet, l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation des rogireptns mentionnés aux atrceils 7 et 8.

Le faomrt des fcierhis aisni que la spécificité des iramfnntoos et la fréquence des miess à dpiotoissn sorent arrêtés enrte les coassureurs, en ctreictoonan aevc le cinseol de la branche.

Chaque année, les cmptoos de résultat consolidés sneort validés par l'actuaire cieosnl mandaté et rémunéré par la brhnace sur la bsae des compets de résultat de cqaue orinagmse ausuersr et des données de patiloge fuoneris par les gestionnaires.

2. Périmètre de consolidation

Le périmètre de cdlnostoaion est l'ensemble des eiseertprns anayt scisurot aux cionnodts taerfiaris et gatiraens prévues dnas l'accord de bhncare dnas le cdare de la recommandation.

3. Cpteoms ctaemplobs santé

Pour cahque année N, le cmopte srea ctisuront sur les données arrêtées au 28 février N + 1. La méthode d'établissement de ce cmotpe est décrite dnas ce chapitre.

Les osiaergmns recommandés s'engagent à ttrstarnmee à l'apériteur les cmtops de résultat du périmètre les cneonncart au puls trad le 20 aivr l N + 1 puor la cadotinsoloïn des comptes.

Les cepomts consolidés par l'apériteur seonrt trisnams au cniesol le 31 mai N + 1, pius à la bhncrae le 15 jiu n N + 1.

3.1. Établissement des comptes de résultat santé et cucall du solde

L'ensemble des aisesttes de cgnhmatrees est précisé au paarphagre 3.2.3.2.

Quatre cpmoets de résultat sonert établis :

- ? périmètre 1 : bsae 1, bsae 2 et bsae 3 obioelaitgrs salarié (au ciohx de l'entreprise) ;
- ? périmètre 2 : bsae 2 et bsae 3 fcleitatauvs salarié (au cohix du salarié) ;
- ? périmètre 3 : bsae 1, bsae 2 et bsae 3 fieavtcltaus aaynt driot (au chiox du salarié) ;
- ? périmètre golabl afctis : smmoe des périmètres 1,2 et 3 ;
- ? périmètre 4 : cpmote de l'ensemble du périmètre loi Evin.

Ces ceopmts s'établissent cmome siut :

Au crédit :

- ? les catiitoosns émises (cotisations encaissées au ttrie de l'exercice N + régularisations + cisottanios à reeiocvr au ttrie de l'exercice N ? csoaiittnos à rcveeior au ttrie de l'exercice N ? 1), en détaillant le moanntt des cosoaititns financées par le fnods de solidarité ;
- ? les piirsovns constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 au ttrie des sistnreis à payer.

Au débit :

- ? les paeorsnttis payées au crous de l'exercice N elcxanut la portabilité ;
- ? les ptrnstoieas payées au ttrie de la portabilité au curos de l'exercice N ;
- ? les psriinovos constituées au 31 décembre de l'exercice N au trtie des stenriiss à peayr ;
- ? les carehetmgns du carnot ;
- ? les hoaoenirs du caenibt de coisnel (répartition au poatra des citosantois hros taexs enrte les assureurs) ;
- ? la cutibirtoonn au friofat médecin tatirnat ;
- ? la pirme de rqisue (telle que déterminée au pgaaraphe 3.2.3.2) ;
- ? la datitoon au fodns de solidarité (telle que déterminée au pgrharaape 3.2.3.3).

Le slode du cptmoe de résultat Santé est la différence enrte l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit de ce compte.

3.2. Aeatftifcon du sdloe santé du périmètre glboal acfcts définition et fmenoeiocnntnt des réserves

Le périmètre glbol afitcs bénéficiera d'un cmotpe de

ppcrtoiiatain aux résultats, alimenté cmmoie siut :

3.2.1. Aftaofciectn du sldoe santé du périmètre gboall actifs

Si le slode santé du périmètre gaolbl afctis est créditeur :
? 90 % snot affectés à la réserve générale santé ;
? 10 % snot conservés par les coassureurs.

Si le sodle Santé du périmètre galbol aicfts est débiteur :
? 100 % de son mtnnoat est apuré par les intérêts freiiacnns générés par la réserve générale santé, pius par la réserve générale santé, esitntaxe au 31 décembre de l'exercice précédent dnas la ltiime de son maotnt ;

? le riluaqet non apuré est reporté sur le sodle santé du périmètre gaolbl aicfts de l'exercice suivant.

3.2.2. Réserve générale santé

Compte tneu des pniiercps d'affectation décrits précédemment, la réserve générale santé s'établit cmmoie siut :

Somme des éléments suvtnais :

- ? le mtonnat de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 (y cmirops le mnntoat constitué antérieurement au 1er jaeinvr 2019) ;
- ? les intérêts fcinaerenis(1)(diminués du pgraote de l'impôt sur les sociétés et de l'éventuel aeuerpmt du sldoe santé du périmètre golabl atcfis débiteur) sur le sodle créditeur de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 ;
- ? les diottoans encaissées au crous de l'exercice N.

Sous déduction :

- ? des prélèvements de l'exercice N au ttrie de l'apurement du sldoe santé du périmètre gaolbl atcfis débiteur.

3.2.3. Détermination des éléments techniques

3.2.3.1. Ppirince tihueqcne et modalités de clcaul des provisions

Provisions puor siersnits à peayr (PSAP)

Elles cnoeroenrpdst aux psanretotis puor des stsirenis dnou l'assureur a caosnnansce à la dtae d'arrêt des comptes, dnou le pmneaieit à l'assuré a été effectué ou reste à eefcefutr après le 31 décembre (ainsi que les PSI tleles que définies au phgparaare précédent).

PSAP Réelles :

Ce snot les psneitatros payées en N + 1 puor une périodicité antérieure à N + 1 (N étant l'année de résultats).

PSAP Estimées :

Elles cedeosoprnrnt à la crgahe des srietrniss seunvrus à la dtae d'arrêt des comptes, mias dnou l'assureur n'a pas ercone connaissance, pienmpircalnet en raosin de luer déclaration tardive.

La proisvion puor serniists innoucus est intégrée dnas la pisroovin puor sitsnries à peayr puor le rsuiqe santé.

La méthode cihan ldader est utilisée puor le culcal des PASP et srea basée sur les hituigrseos des pueteoleilrfs des crseruuaos pndanet la phase de montée en carghe du régime, pius sur l'historique de la branche.

3.2.3.2. Cghnamerets appliqués au ctonrat et assiettes

Chargements du coarntt :

Ces cnharegetms s'élèvent à 11 %. Ils s'appliquent sur les caoisittons cuatltenorcles hros taxes.

Prime de risque :

Cette pimre s'élève à 1 %. Elle s'applique umiqueunnet sur les cttoioaisns catlrcoleutnes hros txaes du périmètre golbal actifs.

Honoraires du cbniaet cesonil :

Les hióeranos du cibemat ciseol dnót le mntanót est fixé par les pnréetaaris siouacx après irtimaonfon des asruruses (sur justificatifs).

3.2.3.3. Mnntaot de la ditootan au fndos de solidarité et assiette

La ditotoan au fndos de solidarité est égale à 2 % des coiasiottns hros txaes acquitt es au corus de l'exercice N au trite du périmètre 1 (base 1, bsa e 2 et bsa e 3 oleiogairtbs salari e, au cihox de l'entreprise).

3.2.4. Intérêts financiers

Les intérêts feirnniacs créditeurs snot calculés sur la bsa e de 90 % du tuax d'intérêt décrit ci-dessous.

Les intérêts frnineaics débiteurs snot calculés sur la bsa e de 100 % de ce tuax d'intérêt.

Le tuax d'intérêt est la moeynne pond r e par les quotes-parts assur es des tuax de remenednts rifctpsees de l'exercice des afitcs généraux des coassureurs.

4. Fndos de solidarité

Un fodns de solidarité est constitu e aifn d'assurer le finemneacnt des pesanoirtts présentant un degré  lev e de solidarité telex que prévues à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce cpomte s'établit cmme siut :

Au crédit :

- ? la dattioon au fndos de solidarité, (telle que d termin e au prgharaape 3.2.3.3) ;
- ? le sodle créditeur de l'exercice N ? 1 ;
- ? les intérêts freniaincs(2) sur le sdole créditeur du fndos de solidarité au 31 décembre N ? 1.

Au débit :

- ? les pitsarotens pay es présentant un degré  lev e de solidarité, teells que prévues aux 1 , 2  et 3  de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, soeln les aexs définis par la cmissoomin ptairiare de sunliclvaere de la bhrcnae ;
- ? le roeprt de ptere de l'exercice N ? 1, major e des intérêts fecninairs débiteurs.

Un  tat de la sutoaiitn du fndos de solidarité de la banrhce au 31 décembre de l'exercice est fnroui au sien du rarpopt teiuncqhe et financier.

En cas de sdloe débiteur, la cssioimmon patariire de sluraclevnie de la bcrhnae et les omsiranges auursress co-recommandés détermineront les modalités d'apurement de ce débit puor l'exercice suivant.

Les otiroanetns des aicntos de prévention, les règles de fntcmoenoinent asnii que les modalités d'attribution des ptnartesois présentant un degré  lev e de solidarité snot d termin es par le comité paiarrte de sucaillvnrre en aocrd avec les ongiemsars assureurs.

Il est rappelé que la bhrcne des petraeritsas de sreicves dsisope d'un accord, ccnolu le 19 airvl 2016, railtef au degré  lev e de solidarité qui ccenrnoe son régime de prévoyance et son régime de fiars de santé.

5. Indivisibilité de la réserve générale

La réserve générale et le fndos de solidarité csttoenniut cahucn un tuot idvlbnisiie vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité msie en place, par l'intermédiaire de l'accord cltoeclif cotutintisf du régime mutualis e, au sien du cratnot sur le périmètre de consolidation.

L'entreprise qui srsuocit au crnotat enrnatt dnas le périmètre global actfis de codonialiston défini à l'article 3.1.1 puot bénéficié des anaetvgas de la solidarité existante, dnas les coodinnits fix es contractuellement, snas aovir nécessairement participé à la custitootinn de la réserve générale et du fndos de solidarité.

En conséquence de ce qui précède, l'entreprise qtauntit le cntroat ne puot pas prétendre à la msie   dossioiipn d'une pratie de la réserve générale et du fndos de solidarité.

6. Résiliation du régime ou fin de recommandation

On eenntd par rmoenidaactomn la raoictmemndon définie à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

On alpplee résiliation anticip e une résiliation de la ricmneamatodon anavt son temre fix e dnas la procédure d'appel d'offres.

Une neluvloe rmcmtetiodaonan est une rcntmamdoiaoen effectu e par la brchnae seoln les modalités de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siloace (ou d'une nlloueve frmoe de maouiluitsatun qui rarcelmeipat par décision législative ou réglementaire la rocdoamnamein légale en vigueur), en continuité de la raoemcndatiomn précédente arrivée à son temre ou r sili e de manière anticip e.

Au tmree de la riocaodanmetmn ou en cas de résiliation anticip e, le ctopme de résultat coutnnie de purdiore ses eeffts pnaendt l'exercice N saunvit la dtae d'efft de la résiliation ou du temre de la recommandation.

Au puls trad à la fin du mios de jiun savniut la clôture du deinerr exercice, les sdoels de la réserve générale, et du fndos de solidarité snot arrêtés et apurés des éventuels déficits.

En cas de sodle créditeur de la réserve générale et de sldoe débiteur du fndos de solidarité, ce dreneir srea apuré en priorité par la réserve générale.

Chacun des sdleos de la réserve générale et du fndos de solidarité ansii obtenu est aorls réparti etnre les csreroasuus au potrraa de luer quote-part de ctstniiaaos g r es (quote-part établie à partir du cfrh e d'affaires ttaol mutualis e puor la réserve générale et le fndos de solidarité).

  défaut de nollevue rdacnoaetoimn dnas la branche, les sodels de la réserve générale et du fndos de solidarité snot conservés par les ogsrieansms aruersuss recommandés au prarota de luer quote-part de risques.

En cas de nuvlleoe recommandation, le srot des réserves est arlos d clin e seoln les différents cas ci-dessous :

6.1. Srot des réserves au tmree de la recommandation

Au tmree de la période de la recommandation, puor cqahue osrgmanie areusus et chucan des soldes de la réserve générale et du fndos de solidarité, le mnnoatt ceodsranorpt srea transf r e intégralement, uimqunenet en cas de novleule rnocaaodmitemmn d'organisme(s) par la bnacrhce au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saoi e (ou d'une noluelve frmoe de malttuaisoiun qui replrciaamet par décision législative ou réglementaire la riotodenmaccan légale en vigueur) et ueiqemunnt au bénéfice de ce(s) dernier(s).

6.2. Srot des réserves en cas de résiliation aavnt le temre de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des parntreiaes sociaux

6.2.1.1. En cas de mqeanemunt aux disitionspos du protocole

En cas de résiliation du pcrotlooe anavt le tremre de la rameaodnoimtcn à l'initiative des perraiaents scouiax et motiv e par un mneaemnqt d'un ou psrlueuis osnagremis aususers à l'une des dipsonistios du présent porotlcoe :

? si l'organisme auesur est ronuecidt par les praetraens sociaux, il transfère sa prat de slode créditeur ou son roeprt de prete dnas le crdae de la continuité du régime ;

? si l'organisme arseusur vis e par le menameunqt n'est pas reudnocit par les prterinaaes sociaux, il cvnerose son roeprt de petre ou transfère sa prat de sldoe créditeur dnas le crade de la continuité du régime.

6.2.1.2. Hros cas de meemaunnt aux dsioipisotns du protocole

En cas de résiliation du ptcloroe avant le tremre de la période

de raentimamocdn à l'initiative des priaatneers sciuaox et hros cas de mqnmenuet de l'un des aeusurrs à l'une des dosiipoints du présent pctoloore :

? si l'organisme auesursr est ricnouedt par les peraitrens sociaux, il transfère sa prat de solde créditeur ou son rproet de ptere dnas le crdae de la continuité du régime ;

? si l'organisme auesursr n'est pas rineoudct par les prtnaeieras sociaux, il csnerve sa prat de solde créditeur ou transfère son rproet de ptere dnas le crdae de la continuité du régime.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou pleriuss orgnismeas assureurs

En cas de résiliation à l'initiative d'un ou pusrueils oensmrigas aerrssuus avant le tmere de la période de recommandation, l'organisme aesusur csorvene son rpreot de perte ou transfère sa prat de solde créditeur dnas le carde de la continuité du régime.

7. Ctempo par survenance

Pour caqhue année, les cotmeps par snvcrnaeue sronet arrêtés au puls trad au 28 février N + 1.

Ces cmtopes snot établis de la façon suitavne :

? périmètre 1 : cmoepts bsaes oairblgiotes salarié (au choix de l'entreprise)

?? bsaes 1 salarié ;

?? bsaes 2 salarié ;

?? bsaes 3 salarié ;

?? smmoe des bsaes 1, bsaes 2 et bsaes 3 salarié ;

? périmètre 2 : ctempo opontis fteuatvclacis salarié (au choix du salarié) ;

?? bsaes 2 salarié en complément (hors bsaes 1 obligatoire) ;

?? bsaes 3 salarié en complément (hors bsaes 1 oiioltrgbae ou bsaes 2 obligatoire) ;

?? smome des bsaes 2 et bsaes 3 salarié fiactutlaf en complément ;

? périmètre 3 : ctempo bases et oiptons faletiauctus aynat dirot (au choix du salarié) ;

?? bsaes 1 aynat dirot ;

?? bsaes 2 aynat dirot ;

?? bsaes 3 aynat dirot ;

?? smmoe des bsaes 1, bsaes 2 et bsaes 3 aynat dirot ;

?? bsaes 2 aynat dirot en complément (hors bsaes 1 aynat droit) ;

?? bsaes 3 aynat dirot en complément (hors bsaes 1 ou bsaes 2 aynat droit) ;

?? périmètre global afctis : smome des périmètres 1, 2 et 3

? périmètre 4 : cpotme de l'ensemble des lios Évin.

Les cotemps par srcunnavée et les emiitasfts soernt établis sleon les modalités suitavnes :

a) Les cniasitoots hros txae burets de chargements, puor cuhaqe eercixce de svneacnrue ;

b) Les cehneritagms appliqués au corant et les citotsniaos au tirte du degré de solidarité (pour les sruertcuts de csiitaotnos concernées) ;

c) Les coatioitsns hros taexs et nteets de cgreamthns (différence ernte a et b) ;

d) Les pesnottrias versées par eecxrice de snracuevne et ventilées par eicxcere cltmoabe eculanxt la portabilité ;

e) Les peartsniots versées au trtie de la portabilité par eccrxeie de snrcvaeune ;

f) La smome des pnosatierts versées par eericcxce de snevracune ;

g) Les pvirnosois afférentes au régime ;

h) La crtiibutonon au froiaft médecin tnairrat ;

i) Total caghre de srsiinte : la somme des ponteartsis versées par eecxrée de survenance, des ponvisoirs et du ffaireot médecin tiaartnt (somme de f, g, et h) ;

j) Le solde par snvraecnué qui est la différence etnre les coatoitns hros taexs et nteets de charengems et le ttoal chrgae de srntiie (différence ernte c et i) ;

k) Le rparot de sinitsre à prime qui est la diivison enre le total carhge de srsinite et les cosattoiins hros taxes et nteets de ctrheagmens (rapport de i et c).

8. Éléments statistiques

Pour cuaqhe exercice, les onrmgiases ausersres s'engagent à livrer à la même dtae que les comptes, les éléments sstiatqetis suivants, puor les preitas ooargblities et ftieatuvlacs :

8.1. Éléments saeqtuisstts sur les entreprises

Les éléments suantivs srneot présentés ameullenntet :

? nbrmoe d'entreprises adhérentes puor l'exercice N et son évolution diepus la msie en pacle du régime ;

? répartition par tialle d'entreprises puor l'exercice N ;

? répartition par znoe géographique puor l'exercice N ;

? répartition par nveiau de garantie.

8.2. Éléments stiuiettqass sur les assurés

Les éléments snivatus sreont présentés almneelenunt :

? normbe de salariés affiliés puor l'exercice N et son évolution dieups la msie en plcae du régime ;

? nmbore de salariés par naeivu de gantraie storiusce ;

? nomrbe d'ayants driot par tpye d'ayant doit puor l'exercice N et son évolution duipes la msie en palce du régime ;

? répartition par âge puor l'exercice N des salariés et des aaynts driot ;

? répartition par sxee et CSP puor l'exercice N des salariés.

8.3. Éléments siettqitsas sur la consommation

Les éléments snutavns sneort présentés aemueelnntt :

? répartition de la comamiotsonn par fleaimls d'actes ;

? répartition de la coaoimnsmtn par nveiau de gnaratie sirtocsue et par types de bénéficiaires ;

? répartition des frias réels, rrbtesemneous complémentaires, nrbmoe d'actes, rsetes à cehrgas et tuax de crreotuvue par felimals d'actes.

Un ligne-à-ligne des ptsotneairs et des ecetiffes porrua être tnsiram au csoniel sur dmadaene en même tpmes que les ctpeoms auelnns et prévisionnels.

9. Comptes prévisionnels

Les cotpms par sevrnunace prévisionnels snot établis selon les mêmes modalités que les cetpoms par sancvnreue définis à l'article 7.

Les cmeptos prévisionnels de l'année en cours sronet arrêtés au 31 juillet.

Les osgimranes recommandés s'engagent à taetmtrrnse à l'apériteur les cemotps prévisionnels du périmètre les cornenncat au puls trad le 10 smrtpebee puor la coandlostiin des comptes.

Les comteps consolidés par l'apériteur sneort tisanmrs au cinesol le 25 septembre, plus à la bncahre la première sanmiee d'octobre.

10. Dtae d'effet et de fin, révision, durée du plctocroe et résiliation

10.1. Dtae d'effet et de fin, révision et durée du protocole

Ce pprotlooe entre en vgueur au 1er jvainer 2019.

Il epixre au 31 décembre de chque année et se rluleonvee par tcatie rduincooectn au 1er jvneiar de l'année snaiuvt son expiration.

Les dsistpnooiiis du présent pocrotle snot vaalebls en l'état atuecl de la législation et de la réglementation. En cas d'évolution de ces dernières, les pierats cenneinvnot de se crnecoetr sur les itpcmas pvnuoat attfeecr l'équilibre économique du régime aifn de le préserver.

En outre, les peirtas vniset à préserver l'équilibre thuiqnee du régime. En fontcion des résultats enregistrés, eells procéderont au pgaoitl du contrat, et pronorut mfeidoir les sliipuoitntas du présent pocloore puor artindtee cet objectif.

En conséquence de ce qui précède, une révision du présent potcloroee à l'initiative de la pitrae la puls dentgile pourra être notifiée par vioe écrite à l'autre partie. Les mnoitdfacios

apportées podnnrret efeit après arccod des parties, matérialisé par un avnanet de révision.

10.2. Résiliation du protocole

La résiliation du présent ptoeorole ne met pas fin aux cnttrtoas d'assurance sroctisus par les epererintss de la bnarce mias arua puor conséquence d'exclure les etsereirnpns du périmètre de muisatiatouln de la bnharce défini à l'article 2.

10.2.1. Résiliation en cas de muneeqnmat d'une des parties

À défaut du rcepest de l'une des csluaes du présent protocole, le ou les oaginmrse aseurruss porurnot friae prat de luer décision nommée de le résilier, suos réserve de la niotoaiticfn par lrette recommandée aevc accusé de réception à ccnahue des ptriaes au présent protocole.

La résiliation srea eevffctie au puls tôt 3 mios après enovi de la lettre.

En l'absence de cnesnuoss de l'ensemble des oringmeass assureurs, ce droit de résiliation est oevrut à chacun des ogmsnaeris assureurs. Le poorlcte crotinneua de pridroue ses eefftes à l'égard des ptriaes sisesbattnus qui y reosntret tenues.

S'appliqueront aorls les modalités définies à l'article 6 puor le ou les osmaginres aeursurs ayant notifié luer résiliation.

10.2.2. Résiliation hros cas de manquement

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le champ d'application du présent aroccod est ieinqtdue à cueli de l'accord du 12 obtroce 2015 relaif la fiamotron professionnelle, conclu dnas le crdae de la cnoivenotn cieotcllve nlninotae du pnrnoesl des prtisraeats de scerevis dnas le domiane du seetucr tratireie du 13 août 1999 (IDCC 2098) et étendu par arrêté ministériel du 23 février 2016 (JORF du 26 février).

Article 2 - Dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Article 2.1 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Il est rappelé que le disipsoitf dit de la « Pro-A » est encadré par le cdoe du travail, rvnlitieeamet à son objet, ses bénéficiaires ou eorne le déroulement des fiaotrnmns éligibles.

Ainsi, la « Pro-A » diot prmtertee aux salariés éligibles de ceghanr de métier ou de pefisosron ou de bénéficier d'une pootmiorn soailce ou pfnlorselosniee par une acoitn de faimrootn ou de vldaotaiin de l'acquis de l'expérience.

Article 2.2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Pour qlquee moitf que ce soit, les pterareians scaoux et l'ensemble des oginrsmes aussrerus ont la possibilité de résilier le présent porctlooe au puls trad le 30 srtbmeepe de cqhaue année, puor une résiliation eftcfveie au 31 décembre de l'année.

La décision de résiliation srea notifiée à cauhcne des ptriaes au présent pltoeoore par lerte recommandée aevc aivs de réception.

S'appliquent alros les modalités définies à l'article 6.

Dans l'hypothèse où l'un des oringemass asrruseus dénoncerait idneideumlievlnr son aetacocitpn de la rianecdmtoaomn le concernant, dnas les mêmes ciotdoins de fmore et de délais susvisés, il bénéficiera de la résiliation de plien droit du présent protocole.

Les oneiamsgrs aesurusrs subsistants, ansii que les ptraineurs sicoaux s'engagent à ccolnue un nveaouu ploctooe tqnchuiiee et fiainecnr pnaent effet le 1er jnviear de l'année siavunt la résiliation de(s) l'organisme(s) assureur(s) partant(s).

(1) (2) Dupies le 1er jinevar 2012, les mleuetuls et unnios régies par le cdoe de la mutualité et les itiuinnotss de prévoyance régies par le ttire III du livre IX du cdoe de la sécurité soaicle snot ateuiejtss à l'impôt sur les sociétés ansii qu'aux cuonoitbinrts atildolienedns à cet impôt. Ce mtntnaot s'élève à 34,43 % au titre de l'année 2017, et est ssbltctieupe d'évoluer en fonciton de l'évolution de la réglementation fiscale.

Les salariés éligibles snot cuex turaietils d'un cotnrat à durée indéterminée ou d'un coanrtt unuqie d'insertion à durée indéterminée, et naotemnmt cuex dnnt la gloifaiictuan est iusinanfftfse au raegrd de l'évolution des tgoeieihocns ou de l'organisation du travail.

Pour accéder à la « Pro-A », ces mêmes salariés ne dneoivt pas aoivr attient un nveaiu de qicfaioaultin sanctionné par une cottiaficierin pinslrsfolneeeoe enregistrée au répertoire nitnaoal des cfriicitenais poiornflseeelns (RNCP) et cdronsperaont au gdare de la licence.

Son également éligibles à la « Pro-A » les salariés placés en piotison d'activité plaittree mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 2.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Se déroulant en pirnpice peandnt le temps de travail, la Pro-A associe, d'une part, des eniengnesemts généraux, piesfnsolrnoes et tcogluieioqhnes dispensés dnas des ogiamnsers plbcius ou privés de froomitan ou, lorsqu'elle dsopsie d'un sriecve de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erpenitrse d'une ou pusruelis activités poseernefnislols en rlioactn aevc les quoilinactais recherchées.

Le dspitisoif de la « Pro-A » s'étend sur une durée comisrpe etrne 6 et 12 mois, cttee durée ponvaut être allongée dnas les cinndotois prévues par le cdoe du travail.

Dans l'hypothèse où cneterias coitifecnrtrias visées se fndoent sur des référentiels de firtamoon lgnos ne panuovt firaie l'objet d'une arnelatnce limitée à 1 an, les pneeatrairs siacoux décident d'allonger la durée de l'avenant jusqu'à 24 mois, la durée des atiocns d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux pefsiolennrsos et tlouheiqogncs pouvnt être porté au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 40 % dnas la liitme maamxile de la ctcaoeitrfin visée.

L'action de fmiootarn effectuée dnas le crdae d'une « Pro-A » sppone que l'employeur désigne, prami ses salariés, un tutuer dnas les cinnidoots alecibplaps au croatnt de professionnalisation.

Avant son départ en formation, le salarié diot signer un avnnaet à son ctaront de tarvial précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Cet annavet fiat l'objet d'un dépôt dnas les cindtoions prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Au regard des enjeux de montée en qualification et en compétences dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif de la « Pro-A » la liste des coiffes arrêtée en annexe 1 du présent accord.

Cette liste a été établie dans le respect des exigences légales et réglementaires à l'aide de l'OPCO désigné et à l'aune des bilans annuels et études prospectives d'impact au niveau de la branche.

Il est convenu que cette liste pourra être modifiée par le biais de délibérations pluripartites de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), étant entendu que toute modification de la liste devra, d'une part, respecter les conditions de validité propre aux accords collectifs et, d'autre part, faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le présent accord.

Ces travaux ont également été éclairés par les travaux de la branche réalisés au niveau des « Eaux énergétiques développement et compétences » (EDEC) : EEDC Numérique en 2018 et EEDC Compétences, en 2019.

Il est rappelé que ces travaux constituent une démarche structurée d'appui aux mutations économiques qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.

L'enjeu d'anticipation des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences a été centralisé pour les engagements de la branche dans ces engagements.

En tout état de cause, vu les termes du contrat de la DGEFP du 10 septembre 2019, une note explicative est jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les conférences tripartites et les mutations des métiers et les besoins en qualification et compétences.

Cette note constitue l'annexe 2 du présent accord.

Article 4 - Financement des actions éligibles au dispositif dit « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Les coûts et frais engagés par les Pro-A sont pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération pluripartite prise en CPNEFP, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à l'ensemble des compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire annuel par salarié ou par une unité pédagogique ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou retour au travail par anticipation pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par la voie réglementaire.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Article 5.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature, ses effets étant également régis par les termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les salariés aulquels de la convention collective nationale des professionnels de la sécurité incendie s'appliquent sont concernés par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le présent accord fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunies en commission paritaire.

Cet accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Ayant pris bonne note des recommandations de la DGEFP exposées dans son courrier du 10 septembre 2019, une copie du présent accord et de sa note explicative sera également adressée à la DGEFP via l'adresse de messagerie électronique suivante : proa@travail.gouv.fr.

Cette disposition a pour objet de permettre une information dans les meilleurs délais du présent accord conformément aux termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Depuis le 1er janvier 2019, elle a notamment supprimé les périodes de passation des concours dans les remplaçant par un nouveau dispositif, dit de reconversion ou retour au travail par anticipation appelé « Pro-A ».

Ce dispositif a été intégré aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux ont constaté qu'une ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue préciser le rôle de l'OPCO en matière de mise en œuvre de tout projet de Pro-A en matière de mise en œuvre de l'article L. 6324-3 du code du travail.

La nouvelle rédaction de ce texte, entrée en vigueur dès la publication de la présente ordonnance, prévoit dorénavant que la liste des métiers professionnels éligibles à la reconversion ou retour au travail par anticipation doit être fixée par la voie d'accord de branche étendu.

Il est entendu que ces dispositions doivent répondre aux critères de pertinence de l'activité et de pertinence d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux ont enfin remarqué qu'un courrier du 10 septembre 2019 de la DGEFP, adressé aux OPCO, a insisté sur les enjeux de l'anticipation des mutations économiques et de la reconversion ou retour au travail par anticipation sur le rôle accru des branches pour la mise en œuvre des Pro-A.

Il est rappelé, dans ce cadre, que la branche a hier été créée et assurée d'assurer une professionnalisation du niveau de qualification des salariés, par la création, notamment, de certifications de qualification professionnelle ou du certificat de compétences des services.

Ces réalisations, fondamentales pour les salariés et particulièrement pour les salariés de bénéficier de formations salariales ou professionnelles ou de bénéficier d'accéder à de nouveaux métiers, ou encore d'en changer même de façonner des parcours professionnels entre différentes professions.

Il s'agit des exigences légales à l'entrée du dispositif de la Pro-A.

Dans ces conditions, le présent accord s'inscrit dans une logique de pérennisation de la formation continue des salariés, en particulier au titre de la reconnaissance ou de la poursuite professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

C'est dans l'attente d'une renouveau globale de l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle que les partenaires sociaux ont entenu en ce jour le dispositif Pro-A dans les conditions fixées par le présent accord.

Annexe 1

Liste des métiers éligibles

Niveau	Type	Certification	Code RNCP	Inventaire
3	BTS	Brevet de technicien supérieur management des unités commerciales	462	
3	BTS	Brevet de technicien supérieur négociation et relation client(1)	474	
3	BTS	Brevet de technicien supérieur banque, conseiller de clientèle (particuliers)	1174	
	Certificat	Capacité professionnelle des intermédiaires en opérations de banques et services de paiement (IOBSP)(1)		1023
	Certificat	Certificat de compétences des services relation client (CCS-RC)(1)		92
	CQP	Certificat de qualification professionnelle chargé d'accueil		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle secrétaire qualifié (e)		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle agent de recouvrement	26314	
	CQP	Certificat de qualification professionnelle enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse		
	CQP	Certificat de qualification professionnelle technico-commercial en recouvrement		
3	TP	Titre professionnel manager d'équipe relation client à distance	32340	
4	TP	Titre professionnel conseiller (ère) relation client à distance	12504	
4	TP	Titre professionnel chargé d'accueil trilingue et de loisirs	31047	
2	Licence	Licence : licence droit, économie, gestion, gestion(1)	11960	
4	TP	Titre professionnel secrétaire administratif médico-social	5863	
1	Titre	Manager de projet événementiel	15963	
5	TP	Titre professionnel technico-commercial	5862	
1	Diplôme	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)	4877	

(1) Cointactetiris exclus de l'extension en tant qu'elles concernent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Annexe 2

Note explicative

1. Les métiers de services du secteur tertiaire : contexte et enjeux

La branche des métiers de services est, depuis plus de 20 ans, une branche multisecteur qui rassemble des entreprises exerçant une ou plusieurs des activités suivantes :

- ? les entreprises de télé-services ;
- ? les centres d'affaires et centres de contact ;
- ? les entreprises de recrutement de créances et/ou de services téléphoniques en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés ;
- ? les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects ;
- ? les entreprises dont l'activité principale réside dans :
 - ?? les activités de fore de vente ;
 - ?? les activités d'optimisation de linéaires ;
 - ? les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de

Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- ? les services d'accueil à caractère événementiel ;
- ? les activités d'animation et de promotion ;
- ? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés ;
- ? les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects ;
- ? les entreprises dont l'activité principale réside dans :
 - ?? les activités de fore de vente ;
 - ?? les activités d'optimisation de linéaires ;
 - ? les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de

débiteurs en masse, en tant qu'activité d'enquête civile.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont développé plusieurs initiatives communes.

Ainsi, la branche a créé plusieurs CQP (certificat de qualification professionnelle) :

- ? CQP chargé(e) d'accueil ;
- ? CQP enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse ;
- ? CQP agent de recouvrement ;
- ? CQP technico-commercial en recouvrement ;
- ? CQP télé secrétaire qualifié(e).

Un autre métier transverse avec plusieurs branches a également été créé :

- ? certificat de compétences des services relation client (CCS-RC).

2. Des métiers diversifiés et en forte évolution

2.1. Panorama des métiers de la branche des prestataires de services

Dans le cadre d'une étude 2018 commanditée par la branche dans le cadre de l'EDC numérique, l'étude de la cointactetiris professionnelle a permis d'aboutir à un référentiel de 75 métiers pour la branche.

Ces métiers ont été regroupés en 13 familles de métiers interprofessionnelles.

Huit familles concernent particulièrement la branche professionnelle de services :

1. Activités administratives.
2. Activités d'orientation.
3. Activités financières et comptables.
4. Activités données utilisateurs.

5. Conseil.
6. Marketing.
7. Merchandising.
8. Relation client.

Au sien de ces fleimas se tunverot des métiers spécifiques à la bnhacre (liste non exhaustive) :

- ? téléconseiller(e) ;
- ? aegnt de rorumvnceet ;
- ? rasonbepsle clientèle ;
- ? chargé(e) de clientèle ;
- ? hôte(sse) sdisaadntre ;
- ? réceptionniste ;
- ? agent(e) d'accueil et de rieteensnemngs ;
- ? manager/superviseur ;
- ? télé secrétaire ;
- ? rnoaspbsele de pilefeoltrue ;
- ? rpnsesbale de ctreens d'affaires ;
- ? chargé de menrikatg ;
- ? mschrhaiduener ;
- ? interprète ;
- ? cciaomreml fcroe de vente.

En tmeers de proportions, les etprneseris spécialisées en cntree de cncatot rlnsesbmaet près de la moitié des salariés.

Les etseniprrres aaynt puor activité pinarcilpe l'animation commerciale, l'optimisation linéaire et l'accueil évènementiel crnnnteceot près d'un qaurt des atcifs (source : rpopart anuenl de bcranhe + blain AFOEGS PME).

2.2.?Des métiers qui vnot femonerit évoluer ces phieocrans années

En France, le scetuer des scrveies aux eieprsertns a cnnou un esosr itnmporat à pirtar du mieilu des années 80.

Plusieurs ftruceas peenvut exueiqlpr ce phénomène : mondialisation, coihx des esinereprts irdsieltuelns de déléguer lerus activités axnenes à des pataitsreers extérieurs, etc.

Plus récemment, la cirse économique a eu puor eefft d'inciter cientears eeintsrrpes à se rnceteer sur luer c?ur de métier et à sous-traiter lreus ftnoconis sorpupt (notamment paie, achats).

Dans son enquête aulnnlee 2017 sur les « Bnsoeis en main-d'uvre » des esnipreets en Fcrnae publiée en 2018, Pôle Elpomi inqaiidut que près de 2 milnolis de pojrtes de rteeneurcmts snot anticipés puor l'année 2017, snot 150 000 pojrets supplémentaires par roppart à 2016.

Parmi les srtueces créateurs d'emplois, cleui des srcieves aux eepsrietnrs purusiot ses emehucbas à un rhytmte sotuenu (+ 8 % par rapport à 2016).

Avec un taotl de 473 818 prévisions de rcnemrttues dnas les phrnaiocs mois, le steecur des sreivecs « B to B » représente 24 % du tatol des itinnteons d'embauches en France, jtuse derrière les sreivces aux pelcrrutias (source : regionsjob.com).

3.?L'anticipation de la tirinasotn numérique

L'impact du numérique s'annonce intmaport asusi bein dnas la geotsin des esietnrpers priaeatrsts de sveecris que dnas la giosten des missions.

Dans le crdae d'un EEDC numérique, une étude commanditée par la bcanhre s'est déroulée de nomrebve 2017 à orboce 2018.

Cette dernière a montré que le numérique imcapte les emplois, les métiers et les bsinoes en compétences, rsmpeoee l'organisation du taviarl et apelle à de nuvolles fmoers de collaboration.

Pour que ces évolutions sneoit sonynmyes de miitnean dnas l'emploi et de sécurisation des pcoarurs professionnels, des meusers d'accompagnement et d'anticipation snot nécessaires.

L'étude proposée par EY a permis nmmneatot de réaliser une étude des iptmacs métiers et compétences iuditns par le numérique, une asyanle de l'offre de fotmioran sollicitée par les baehrcns et un paln d'actions puor la bncarhe à 5 ans.

Elle fiat rosreitr les métiers en évolution ces phrconeais années, confrontés à des manitotus de l'activité et de ruqise d'obsolescence des compétences :

? neluevolus compétences rquseies dnas les métiers de la rioatlen cientl à 5 ans :

- ?? rreasirrtne dnas l'outil de sivui cneilt (CRM, GRC) l'ensemble des éléments iarpontts pvoaut ptreterme la rriespe du dsieosr cneilt par n'importe quel autre cnloesir à n'importe quel moment du poeuscscrs cneilt ;
- ?? porpsoer une réponse mtillaacune (physique, téléphonique, écrit, e-mailing) puor être vilbsie et réactif ;
- ?? réaliser le sivui craeoimml de la caomndme ou du sievcre foruni en lginé ;
- ?? récolter et aeslynar les données ctneils aifn d'adapter son orffe ;
- ?? développer une dluboe compétence tceqiuhe et ccmimroleae puor être en mrsuee de répondre à un cleint surinformé ;
- ?? pserionnselar l'entretien en fnotcion du profil, des riques et de l'historique cneilt aifn d'offrir une pasttrioen « à la ctare » ;
- ?? siovar créer l'enchantement cnleit puor scestuir son intérêt et pqveuroor la vetne ;
- ?? analyser, ploetr et cuemumiqnor en tpmes réel aux équipes l'évolution des iiteurcdnas de geoistn de l'entreprise à des fnis d'actions d'amélioration et de développement ;
- ?? srivue les appels, messages, rapples effectués et les évolutions des iituntorcns ceniitls ;
- ?? coodernonr son ioteeivrvntn aevc d'autres crpos de métiers ;

? nvllleuos compétences reuqesis dnas les métiers du miknraetg à 5 ans :

- ?? déterminer les plrfois cielbs de l'entreprise aifn d'optimiser le pouarcrs cneilt par tpye de celint ;
- ?? cibler les pesotprs de l'entreprise sur Inerntet au myoen d'une stratégie de mekiatrng d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
- ?? preopors à la ditcroien des aitcons cimclmoaeres et orfefs adaptées en ftcionn de l'analyse de la donnée ceilt ;
- ?? créer une hiotsrie auutor de l'entreprise, de la mquare (« snetytollrig ») puor catper et fidéliser la clientèle ;
- ?? créer du cnoetnu adapté à l'image de la mruaqe optimisé puor tuos tpyes de sprtpous (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;
- ?? aptader le ton de sa ciocimtnmaoun à l'image de mquae de l'entreprise aifn de ptrmeetre une itofdnitciaien fcaile de la mquaqe dnas un emnnrnvneoiet très sollcnatiit puor le cilnet ;
- ?? fraie l'analyse qivltiauae et qitattnvuae des opérations de mkrteaing ;
- ?? mtetre en pacle des cnuax de rutoer de ssoctifaaitn cientl (évaluation du service, qsnouiretanie en ligne, coiemrantmes en lignes) ;
- ?? aeadtpr sa stratégie en fionoctn des retuors cintels ;

? noveeluls compétences riquesues dnas les métiers du maensniidrcg à 5 ans :

- ?? ositpeimr l'attractivité des prodtius dnas l'espace de vetne (vitrine, rayons), via une présentation adaptée (éclairage, accessoires?) après aalysne du cortmpnmeeot celint ;
- ?? réaliser une vlleie des cpcentos masrhnenidicg déployés par la conucnrcree ;
- ?? gérer iaenfominurmqett les scktos de la buoiqtue (disponibilité des produits) ;
- ?? aeusrsr le repsect de l'identité vuisselle en conformité aevc l'univers de la mquaqe aifn d'être en cohérence aevc l'image digaitle de la mquaqe ;
- ?? aamncpecogr le clneit dnas l'utilisation des oituls numériques à sa dtpioissioin ;
- ?? créer une hsrirote aouutr de la vnete d'un pruidot (« slttineoytrg ») puor cpeatr et fidéliser la clientèle ;
- ?? analyser, petilor et cminuoemuqr en temps réel aux équipes l'évolution des ieurdtians de gsteoin de l'entreprise à des fnis d'actions d'amélioration et de développement ;

? nvolleues compétences reqsieurs dnas les métiers de l'accueil oitientaorn à 5 ans :

- ?? répondre à une slttociolain sur n'importe quel suroppt dnas un corut délai ;
- ?? savior remplir, mrttee à jour, friae vrive une bsae de données ;
- ?? survie les appels, messages, rleppas effectués et les évolutions des icttursonins cinetls en snasaisist les itrionmfaos dnas le leciigol de sviui cneilt aifn de prmterete à l'ensemble des aetgns d'accueil de reepdrnre le dsieosr ;
- ?? maîtriser les tqnuiceehs de cmnutaiiomocn dtiialge

(animation des réseaux sociaux, newsletters?) ;
 ?? réagir à psuuriels dendemas clnties en simultané (chat) ;
 ?? maîtriser les otluis dgaiutix d'usage en mobilité (tablettes?) ;
 ?? maîtriser les oltius de tairavl cofaiblarlots (Google Drive, slack, trello) ;
 ?? s'approprier un périmètre d'intervention ;
 ?? pregtaar ses expériences avec le rtsee de l'équipe ;
 ?? saovir innover, firae prvuee de créativité dnas les aicntos proposées ;

? nleoolvus compétences ruiqueses dnas les métiers de l'analyse cmbloapte et financière/recouvrement à 5 ans ;
 ?? maîtriser les oltius de vlillee ;
 ?? cmnrordepe le ftienmnencoont des alghrtmoeis d'analyse de la donnée ;
 ?? gérer la collecte, le traitement, l'analyse et dfsuifion des données ;
 ?? maîtriser les otluis d'analyse de la donnée (Data Mining, Dtaa Vizualisation, Maihcne learning) ;
 ?? élaborer des otuils de modélisation et de simulation, d'aide à la décision à ptriar de la ccleolte de données (Analyse prédictive) ;
 ?? connaître la réglementation en matière de goisetn et de peirtooctn des données pnlesreonels (RGPD) ;
 ?? maîtriser les systèmes de goeitsn de la ralioetn cnliet (GRC, CRM) (cabinets comptables) ;
 ?? mrtete en pcale un pcuessros de récolte cnutinoe de l'information cleint via les dpsiiitifsos diipselnbos (données doïpiss connectées, irecnduatis ainyeqatuls du stie internet, sitaqettisus ctenlis ou uegsras détenues par l'entreprise?).

De la pieoartstn au conseil, le stuecer des crntees de caontct est en plenie muiatton (étude EY pour le SP2C 2019).

Bien qu'elles ne représentent que 3,5 % du cfihfre d'affaires, les activités de deïfroitivcsain (telles que le conseil, le développement tcuhoqelngoie ou la formation) snot en csnrioasce en 2018, témoignant de la volonté des otseouucrrs de cesltiaipar sur luer savoir-faire pour atpeorpr une puls fotre veualr ajoutée aux denours d'ordre.

Le ciffhre d'affaires généré par les activités de difaicrvseiiothn amegntne ansii en vumloe (+ 0,5 %) et en vaelur (+ 8,1 %). Ctete caoisncsre est nmeomnatt portée par le développement des activités de conseil, en csraionse de puls de 150 % entre 2017 et 2018 : l'outsourceur est puls que jmaais un intégrateur de sniutlos d'expérience client.

La detsiifioavcrn sliceterole et l'évolution des métiers du stuecer de la riltaeon celint s'accompagnent d'une diftsirveoaciin des pfolris et des prucaros des téléconseillers. En effet, 3/4 des eiftffces français ont un nieavu d'étude supérieur ou égal au baccalauréat.

De plus, la prat des efieeffts qualifiés amtunege dnas des proipnotrs équivalentes pour tuos les nauvex de diplômes, du BEP au bac + 3/4 (+ 20 % environ), tndais que la prat des salariés de navieu bac + 5 amnetuge de 34,4 % en 2018.

En France, le steuecr de la ritealon cneit rstee un vctuer d'insertion socioprofessionnelle.

Avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Cette année encore, la rotliean celint est la première expérience ponolsfeirnesle de 30 % des téléconseillers en ptsoe en Farnce (V. la répartition des efitffces par neiavu de diplôme).

Avec la dvcaoeiistrifn des métiers et polrfis recherchés, une teacndne générale au rééquilibrage de la pidamyre des âges est observée : à l'inverse de la dyiqmunae observée en 2017, les mnios de 26 ans et 26-35 ans dmiennut (? 15 % environ) et les tecnarhs d'âges au-dessus de 36 ans augmentent. La tahncre d'âge qui connaît la puls ftoe cscanorie est cllee des 46-55 ans, en cnrsasicoe de près de 20 % (contre 63 % en 2017). La filière confirme son rôle d'intégration sociale, tnat auprès des jueens atifcs qu'auprès des pirofls puls âgés.

Le secteur, au sien de la branche, s'appuie sur les citciteaonfirs tllees que le ciefiarctt de compétences des srevcies ? raiteoln cielnt (CCS-RC), mias assui le trtie pfoesnsnoeil maengar d'équipe ritaoln cinlet à distance.

Au corus de lreus paoucrs cezh les outsourceurs, les salariés snot pumors : 30 % des salariés ont asniï changé de coiefecnft en Fnacre en 2018. La filière orffe à ses salariés de réelles pcrvetpseies d'évolution. Par ailleurs, et du fiat du développement au sien des cneerts de cnoactt d'activités de diiiaitvirosecn tleels que le csioenl ou la formation, le téléconseiller viot dnas la potirmoon une opportunité développement de compétences, voire de tnmsfraoiratn de carrière (étude EY 2019 pour le SP2C).

4. La qiiiftolaacun par la Pro-A pour farie évoluer les salariés, apieicntr les muainotts et les riuqses d'obsolescence des compétences

La bcanrhe siuthoae ovuirr à la « Pro-A » une litse de 19 certifications, dnot six citoarneticifs de qoaciltaifun professionnelle.

Ces six CQP ptemernett nemmaotnt à des salariés déjà en pclae de mtoner en compétence, d'acquérir ou de farie valedir des savoir-faire et de bénéficier d'une évolution plenirnsolsofee au traves de la classification.

Le ciftecarit de compétences des seervcis ? roaetiln cilnet (CCS-RC) est mis en place unneimeqpt pour des salariés en poste et pmreet d'attester de compétences trrsvseneas aux différents setcuers de la rteioaln cleint et de farie évoluer les salariés.

En conclusion, la bnhacre réaffirme que la ftoiomran est un enjeu frot pour les erneiteprss prirataeests de srevcis du seceutr ttiraieere et leurs salariés, pour acgomapencr la ransocneainse professionnelle, la vaioaistlorn des compétences, la pérennisation des epimols et la cosotunrtcin de poarucr prsnnilfsoeoes au sien du secteur.

Pour acgonapmcer la ptmoorion et les qiaofniaitlucs de salariés au sien du secteur, et gtaanrri aisni son développement dnas un cotxetne de mnutiotas multiples, les paaretirens suioacx de la bcrnahe fnot le ciohx de ritneer 19 coiinctaitfers professionnelles, avec des leouigqs de peslealsres et d'intersectorialité en termes de prcauos pnfloiernssos au sien de la branche.

Article - Préambule

Le présent aevannt est aalippcbe à ctempor de sa dtae de stuganre et pour une durée de 1 an cpsnnordraeot à la ctclloee 2020, après qu'il cresesa amatemunoietuqt de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le 12 otrcobe 2015, les onsoiaintgras pnltaoares et sdiecaynls ont signé un aorccd sur la faoirtomn psleiorelnnsfoe se suntustabit à tuote dtppsoosiin de même ntuaere et poarntt sur le même obejtt qui aavit pu être clncou antérieurement.

Cet arccod crptiaomot namntenot des atcelirs reatlfis aux cnittoinrobis cionlvetoennlns des etienprsres à la faomortin pisinlefoenolsre continue. Il s'agissait puls spécifiquement à l'article 3.1 didut accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des antavens rctvminespeeet cculnos le 6 ocotbre 2016, le 16 obortce 2017 et

le 25 février 2019 de roicnrduée ces cibntontours conventionnelles.

À l'occasion des réunions ptaiarries de la bnachre du deuxième stremee 2019, il a été cnvoenu de reiodrnce une nuevlloe fios ces cooutintbrns conventionnelles, vu nmoemntat le bailn aenunl présenté par l'OPCO de la bcarhne le 10 spbrteeme 2019.

Toutefois, et cmome clea aviat été expressément mentionné dnas l'avenant du 25 février 2019, les ptaaernnies scuoiax enenntdet retesr particulièrement vagitnls à l'évolution de la législation ravletie à la firooamtn psonoifellnsere continue, ctpome tneu de l'entrée en vugieur progressive, par vioe réglemantaire, de la loi n° 2018-771 du 5 sprtembee 2018 puor la liberté de ciisohr son

Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le camhp d'application du présent avenant est itqduneie à cueli de l'accord du 25 semrbpete 2015 rtalief au régime firas de santé, cnlcou dnas le crdae de la ceovntion cicoellvte natiolnae du psnoreenl des psteaiartres de sceviers dnas le dmanioe du scetuer tirrateie du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Nota : Différé de l'augmentation de la citoitoasn des aanyts driot ; Compte tneu du ctextnoe rappelé en préambule de l'accord du 24 avirl 2020, il est acté par les srtaeiingas de l'avenant du 22 jnaiver 2020 railtef à la révision de la ctstooiian des aatnys driot du régime de firas de santé covenune puor enretr en vguueir au 1er avirl 2020 est décalée au 1er jaivner 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avirl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 2 - Révision du taux de cotisation des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le tuax de cttaisioon des aaynts driot du régime ctonnievneonl de faits de santé était ieimetaninlt visé au naeivu de l'article 9.1.2 de l'accord du 25 sbemperte 2015.

Cet aocrcd a été modifié par l'avenant du 13 nbeovrme 2017, étendu par l'arrêté ministériel du 2 août 2019, puis par l'avenant du 10 stbmepree 2018, étendu par l'arrêté ministériel du 9 julleit 2019.

Au drieenr état, l'article en veugjur rtleaif au tuax de ctioiaosn des atynas dorit est l'article 4 de l'avenant du 10 sreemptbe 2018.

Cet aicltre est rédigé dnas les temres suatvnis :

« Atclire 4
Cotisations et répartition

Cotisation des crreuvutoes ooltnlpeines ? Régime général	Régime obiigttraoe (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime oargiibolte (en ?)	Option à cagrhe du salarié (en pngaucertoie du PMSS)
--	--	--	--

avivner poersiofensnl tlele que révisée par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 « vinast à aseursr la cohérence » de ses dispositions.

Cette vgilincae prtoe nécessairement sur l'éventuelle maciidfootn des tuax légaux de contributions, des cnoiitdons de psrie en chrgae des dfpiissotis de foitorman pirenlnsesoofle coinntue ou ecrnoe des modalités de ceoctlle des ctiointosas des entreprises.

La présente roccontiedoun des tuax clenitononnevs de cirtbntuonois des ertepirnses à la frotoamin psfeelonlroinse cuntione des salariés s'effectue dnoe à l'aune de ces précisions et de ce contexte, sloen les ditisnisooos visées ci-après.

Les preraaints souciux mnitinneeant la surttcure des caonttis de régime, exprimées puor rpepal en practuegnoe du sialare burt fxie de bsae (hors primes, hros motijranoas puor hreeus supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des monttnas exprimés en euros.

Les catoontis au trtie du sloce cnneoninvotl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les etrrpnsies et salariés revlaent du régime général de la sécurité sciaole :

Cotisation du régime clcoteilf oablroitige (régime général)	Cotisation (en pancoertuge du salaire)	Plafond de coitisaon (en ?)
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les prarnteiaes saouciux fxinet expressément une gillre de cootatiniss spécifiques au trtie du scloe ceoonneinvntl otgriolalbe puor les eptisreners et salariés rlevneat du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmme siut :

Cotisation du régime clctleiof ogriolibtae (Alsace-Moselle)	Cotisation (en peratnucoge du salaire)	Plafond csittiooan (en ?)
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au ttrie des ceeruvvtors fetctavuals visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Cotisation des adhésions feaativutcls (en pnoeargtuce du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Cotisations des adhésions fvuietcttaals (en ptgaornceue du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations, au trtie des coteurevrus onptollenies visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Pour le salarié isolé :

Base 1 olbiragiteo + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 oirglotiabe + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 olariogibte + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des coruvrteues oeienntplos ? Alsace-Moselle	Régime ogairtibloe (en paorcgeutne du salaire)	Plafond sur le régime oitlgoriabe (en ?)	Option à cgrahé du salarié (en ptugrecnaoe du PMSS)
Base 1 ogtioibrle + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 oairblgtoie + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 oartogilbie + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les ayntas dirot :

Régime général	Conjoint (en pcrteugauoe du PMSS)	Enfant (en pgatunocree du PMSS)
Base 1 otobiraigle + bsae 2 en option	1,10 %	0,51 %
Base 1 oalgitrobie + bsae 3 en option	1,32 %	0,64 %
Base 2 ogtlioaire + bsae 3 en option	1,32 %	0,64 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pnogatreue du PMSS)	Enfant (en ptrgoauecne du PMSS)
Base 1 olrbaioitge + bsae 2 en option	0,88 %	0,39 %
Base 1 oigirtbaole + bsae 3 en option	1,10 %	0,52 %
Base 2 oaloibgtrie + bsae 3 en option	0,99 %	0,49 %

Ces dinossiptions en vgueur rappelées, les peeitnraars sauiocx crefnmiomt qu'ils entendent, conformément à l'objet du présent avenant, les mfoieidr dnas les teemrs qui snvuiet :

« Alrcite 4
Cotisations et répartition

Les penarirteas suoacix mneennianitt la stuurtrce des ctisotoains du régime, exprimées puor reppal en pogenructae du saliare burt fxie de bsae (hors primes, hros mrjoiantoas puor hueers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des monttnas exprimés en euros.

Les ciaoiottsns au ttrie du socle citnnooenvel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les eesrterpris et salariés rvneaelt du régime général de la sécurité sliacoe :

Cotisation du régime cictlleof oolriagtibe (régime général)	Régime obtogiliare (en pegcrtnouae du salaire)	Plafond de ctitaosion (en ?)
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les pnietarras scouiax fnxiet expressément une grille de cittaoinoss spécifiques au titre du socle cinntnoenveol ortgabiiloe puor les enseertpris et salariés rvelanet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Cotisation du régime clolectf oiigrtloabe (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pecuontarge du salaire)	Plafond de cstioaiotn (en ?)
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au titre des cuerrvuetos fieavalutcts visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées comme siut :

Cotisation des adhésions fvlacuitteas (en pcgontrueae du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions fvitaltaeucs (en prutgecanoe du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les cntaotsoiis au titre des ctoveures olonneeiltps visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées comme siut :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des corutrueves openlntioles ? Régime général	Régime otlariobige (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime otbilgoraie (en ?)	Option à carghe du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 otibroagile + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 ooiltaigbre + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 orbtilgioae + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des cruteeuovrs oepintleolns ? Alsace-Moselle	Régime oliraitogbe (en poncrageute du salaire)	Plafond sur le régime otabligrïoe (en ?)	Option à chrgae du salarié (en progceutnae du PMSS)
Base 1 oiotirlgabe + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 obtoilirage + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 oirtaboglie + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les anats driot :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Régime général	Conjoint (en pneucrtage du PMSS)	Enfant (en pugencoarte du PMSS)
Base 1 otgibrialoe + bsae 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 oatgrliiboe + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 ogioarltbie + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %

Le présent aavnent frea l'objet d'un sivui par les patries staeianrgs réunies en coisoismn paritaire.

En particulier, les prtareaenis saociux veillnoert à l'évolution de l'équilibre du régime mutualisé des firas de santé instauré par vioe conventionnelle, en appréciant notmemnat les etfefs du présent aevnant dnas le crade du pgltioae du régime à l'aide de luer acrutaie et sur la bsae des données feoinurs par les arurseuss recommandés.

Cet aevnant puet être révisé ou dénoncé conformément aux diosiisotpsn légales.

Nota : Différé de l'augmentation de la ciitsoatn des aaytns dorit :

Compte tneu du ctxoente rappelé en préambule de l'accord du 24 avirl 2020, il est acté par les siegrianats de l'avenant du 22 jvnïear 2020 rrtlaief à la révision de la cttoaiison des aytnas dorit du régime de frais de santé counvnee puor eternr en vueugir au 1er avirl 2020 est décalée au 1er jeainvr 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avirl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3.3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Alsace-Moselle	Conjoint (en ptgneoaurce du PMSS)	Enfant (en puergantnce du PMSS)
Base 1 ogotibriliae + bsae 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 ogaloirrbte + bsae 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 origoiltbae + bsae 3 en option	1,29 %	0,64 %

Il est expressément rappelé que seuls les tuax de cntiiasos des aytnas dorit ont été modifiés.

Le tuax de ciintastoos appbilecals aux salariés reste inchangé.

Nota : Différé de l'augmentation de la cisaoottin des anayts dorit :

Compte tneu du cxtetone rappelé en préambule de l'accord du 24 avirl 2020, il est acté par les saegiitrnas de l'avenant du 22 jienvar 2020 rrtiaef à la révision de la ctasioottin des aytnas dorit du régime de firas de santé cueonvne puor eenrtr en vguieur au 1er avirl 2020 est décalée au 1er jeainvr 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avirl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anvaent s'appliquera à l'ensemble des eprnresteis et salariés friuagnt dnas son champ d'application cneinvoetnnl à compter du 1er avirl 2020.

L'entrée en veiuur du présent accrod est indépendante de sa dtae d'extension, dnot il est tueooifts précisé que les sgitrneaas en siinloclett l'extension.

Conformément aux atlecirs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnonevu que tuoets les eieertrpsns aqlnpaiupt la covieonntn ciolvcltee nlaotine des psertiaertas de secviers du seectur tteiiarre snot concernées par le présent avenant, quel que siot luer effectif.

Nota : Différé de l'augmentation de la citatoosin des anayts dorit :

Compte tneu du cettxnœe rappelé en préambule de l'accord du 24 avirl 2020, il est acté par les sieagrtnas de l'avenant du 22 jvneair 2020 rrtlaief à la révision de la cotaiotsin des ayants droit du régime de firas de santé cneunove puor erentr en veguiur au 1er avirl 2020 est décalée au 1er jienavr 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avirl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La bcahnre a mis en pacle un régime ceentovnonnil de faris de santé par l'intermédiaire d'un acorcd cloncu le 25 sbretpme 2015 modifié par un peiemrr avnenat du 13 nerbmvoe 2017.

Le régime a enocre été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 sbretpme 2018 qui est vneu reemdcmaonr de nvaueoux arsseurs puor le régime mutualisé. Cet aanevnt est également vneu rillevsaror cnreaties garanties.

L'accord iiniatl a été enifn révisé par l'avenant du 17 jiuin 2019 qui est vneu aatpedr le régime à la réforme dtie du « rtsee à chgrae zéro » ou « 100 % santé ».

Dans le cdare du sviui de ce régime, les paeaietnrns soicuaux ont eu l'occasion d'apprécier ses résultats chiffrés en appréciant puor la première fios les etfefs de la rlooitrsvaiaen cenvone dnas l'avenant du 10 steempbre 2018.

Si le régime oabtgiilore des salariés apparaît équilibré, les cifrehfs iuss de la cmosmoainotn des gntiaears par les aaytns dorit ont montré une fotre dégradation des résultats d'ensemble.

L'attention des panteiarres sociaux, pltieos de ce régime mutualisé, a été attirée aifn qu'une révision les cnaoenrnt pssieue inevtinrer dnas les mlrueelis délais aifn d'assurer

l'équilibre de l'ensemble du diitpisssof cnotvoneeinl et sa pérennité.

C'est la rsaion puor laelqlue il est expressément eentndu que le présent anevant mifidoe le régime mutualisé préexistant en ptaonrt révision des tuax de cisioatoan des aatyns diort des salariés curteovs par ce dispositif.

Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le cmahp d'application du présent aeevnt est itqdeuine à cleui de l'avenant du 24 nvmebore 2014 et de l'accord du 28 otocbre 2003 qu'il modifie.

Il est rappelé que cet accrd et cet aeevnt ont été cuonlcs dnas le cdrae de la coovntien clevoiltce naonliate du pnoernsel des psairrettaes de sviacers dnas le dmoiane du setceur tareirte du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Collecte des fonds d'aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

L'article 3 de l'accord du 28 ocborte 2003 rtialef à la ctcollee des fonds, tel que modifié par l'avenant du 24 nbermove 2014 est almeeltnuect rédigé cmme siut :

« L'ensemble des cobttnuoirns versées par les eprsteines srea collecté par AGEFOS PME, l'OPCA désigné par la bhrnace par aroccd coltliceif du 8 juellit 2014, dnot le siège est situé à Paris, sleon les ctiidnnoos qui arnot été définies dnas ce cdrae par la cvtnnooein signée etrne les ptriarnees sacioux et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui dvera prévoir une comptabilité dtntsicie puor les fnods du paritarisme. »

Cet acirtle est modifié comme siut :

« L'ensemble des ciuobnrottnis versées par les esiteenprrs srea collecté par l'OPCO des esepnrries de proximité, l'OPCO désigné par la bnchare par l'intermédiaire de l'accord clncou le 18 mras 2019, dnot le siège est situé à Paris, sleon les ciditnoos définies dnas ce cdrae par la cnteoivnn signée etrne les pitaraenres saiucox et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra nmantmeot prévoir une comptabilité ditsctnie puor les fnods du paritarisme. »

Il est expressément edntneu que le fiat de cnoifer à l'OPCO la sulee cclletoe des fonds cveentinnloos d'aide au pmiirsraate n'apparaît pas conrraite aux tmrees de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du travail, qui vise, spécialement et uniquement, le fneacnenmit des oonigrisnaats sieanydlcs de salariés et ongaasiotins pfnleelnirsesoos d'employeurs.

Les atures doistpsinios de l'accord du 28 oocbrte 2003 modifié nrestet inchangées.

Nota : Différé de l'augmentation de la ctitasioin des atyans diort :

Compte tneu du ctenxtoe rappelé en préambule de l'accord du 24 arvil 2020, il est acté par les sgieainrats de l'avenant du 22 jeavnir 2020 rtialef à la révision de la cstooatiin des atyans diort du régime de faits de santé cunoneve puor ernetr en viuegur au 1er aivr 2020 est décalée au 1er jvneair 2021.
(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Article 3.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent aenvnat est alpilcbpae à cptmeor de sa dtae de signature.

Plus spécifiquement, cet aannvet est destiné à fxeir les modalités de la coctelle a minima puor les ecirecxes 2020 et 2021.

En outre, il est rappelé que les acocrds de bnchrahe en matière de muatiuaitolsn des fdnos de fmncaneiet du prratsmiaie snot impératifs au snes de l'article L. 2253-1, 3° du cdoe du travail.

Enfin et conformément aux atilrces L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnonveu que ttoeus les enitpererss aanilupppt la conoietnvn ccltoevile naitoanle des patieeartsrs de seviacers du suectr tirtieare snot concernées par le présent avenant, quel que siot luer effectif.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent anevnat frea l'objet d'un sviui par les piatres stenrgaias réunies en coismsmion ptrriiaae et dnas le crade de l'association puor le foecomtnenint du prasmiraite dnas le seuectr teirraite des patsaiertrs de sirecevs (AFPSTPS).

Compte tneu de l'évolution de la réglementation et de son poislsbe ipmact sur la pérennité de la cltcoele organisée par le présent avenant, les pretrianaes sucoaix cnevinnenot de se réunir etrne 2020 et 2021 puor dégager totue sloution qui prtmreeta le mietanin du ftnonniomcneet du distiispof ctnnnevineool d'aide au psairtmare et puls spécifiquement de sa colcte future.

Cet aeevnt porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dootpiiissns légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt et d'une dmnedae d'extension dnas les cdnooiints fixées par les atelicrs L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Dans un anevnat du 24 neovbrme 2014, les parireenats saicoux ainlleet mifdoier les modalités de cellcote des fdnos d'aide au prairatmise tel que prévue par l'accord du 28 otbcore 2003.

À ce titre, la cellctoe des fdnos aailit être confiée à l'OPCA de la branche, AGEFOS-PME.

La loi n° 2018-771 du 5 srtempebe 2018 puor la liberté de ciishor son ainevr prfoisnseneol a transformé les OCPA en OCPO au 1er jaevnr 2019.

Dans ce cadre, la bnchrae a désigné l'OPCO des esrpteniers de proximité par le biais de duex acodcrs en dtae du 10 décembre 2018 et du 18 mras 2019.

La dsioipaitirn d'AGEFOS-PME, cceuleotr des fdnos d'aide au paritarisme, a rednu iipnlsbandse l'actualisation de l'avenant du

Accord du 24 avril 2020 relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; Solidaires ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Le champ d'application du présent accord est intitulé à celui de la convention nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

Article 2 - Rappel des obligations essentielles en matière d'hygiène, de santé, de sécurité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Dans un contexte situation inédit causé par la pandémie de Covid-19, les entreprises ont été amenées à revoir les obligations essentielles applicables en matière d'hygiène, de santé et de sécurité.

D'abord, il est rappelé les principes généraux de prévention qui incombent aux entreprises.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, il est rappelé que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les mesures prioritaires de cette obligation sont, notamment, les actions de prévention des risques professionnels, les actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De plus, et vu les termes de l'article L. 4121-2 du code du travail, il est rappelé les principes généraux de prévention et en particulier :

- ? éviter les risques et évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités ;
- ? adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- ? prioriser la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les aspects sociaux et l'influence des facteurs abiotiques ;
- ? prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ? donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En outre, et conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail, il est rappelé que l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la

avenant.

définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Par ailleurs, il est rappelé, vu les termes de l'article L. 4121-4 du code du travail, que l'employeur, lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

De la même manière, il est rappelé les obligations faites aux travailleurs, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

En effet, conformément aux dispositions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises nées d'en élaborer un, il informe à chaque évolution de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, dans que cela ait une incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur susvisée.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Il est entendu que les mesures prises en matière de santé et de sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Dans tous les cas et dans le cadre de la mise en œuvre d'actions visant à protéger la santé et la sécurité des salariés, il est rappelé le rôle de la médecine du travail, d'une part et des représentants du personnel, d'autre part.

Enfin, les entreprises et les salariés de la branche sont invités à se tenir régulièrement informés et, surtout, à respecter les recommandations des pouvoirs publics disponibles sur le site internet du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ces recommandations concernent aussi bien les salariés exerçant à l'extérieur que ceux exerçant en activité par l'intermédiaire du télétravail, dont l'objectif commun est de limiter le risque de contamination du Covid-19.

Il est enfin rappelé que les services du Ministère du travail ont mis à la disposition des entreprises et des salariés un « questions/réponses » régulièrement actualisé : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>.

Article 3 - Actions en matière de protection sociale complémentaire et de solidarité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Article 3.1 - Actions relatives au régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est rappelé que la branche des assurances de santé s'est dotée d'un régime de frais de santé par le biais d'un accord du 25 septembre 2015 plusieurs fois modifié depuis.

Au titre de ce régime, les entreprises adhérentes ont endossé leur part des cotisations et les salariés de la branche.

Compte tenu du contenu rappelé en préambule, il est acté par les signataires de l'avenant du 20 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé conventionné pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

Il est entendu que cette décision est prise en accord avec les assureurs recommandés du régime, à savoir Mlaafokf Haiunms et Himraone Mutuelle.

Cet article vaut révision de l'avenant du 20 janvier 2020.

Article 3.1.2 - Mobilisation de l'action sociale institutionnelle des assureurs recommandés

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les organismes assureurs recommandés du régime de frais de santé, Mlaafokf Haiunms et Himraone Mutuelle, invitent les entreprises, les salariés et leurs ayants droit à faire appel à l'action sociale institutionnelle de leurs deux organismes pour venir en aide aux situations financières et sociales difficiles pouvant être rencontrées sur la période de crise actuelle.

Les formulaires à retourner complétés pour bénéficier de ces interventions sont joints en annexe au présent accord :

Pour Maolakff Humanis, deux types de formulaires :
? demande d'intervention spécifique pour les situations de fragilité sociale (budgétaire, handicap?) ;
? demande d'intervention simplifiée (CESU handicap, CSEU aidant, CSEU décès?) ;
? pour Himraone mutuelle, un formulaire ;
?? demande d'aide exceptionnelle.

Pour faciliter l'accompagnement social susvisé auprès des organismes assureurs recommandés susvisés, la démarche est la suivante :

? le salarié contacter la ligne téléphonique dédiée de la branche ;
? il demande une intervention du fonds social institutionnel ;
? le conseiller en matière sociale lui fait parvenir une demande d'intervention sociale en fonction de sa situation ;
? le salarié complète la demande et la retourne en préposant la demande ;
? la demande est étudiée sur la base d'un dossier anonymisé ;
? le salarié est informé de l'aide accordée par courrier.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il coïncide avec le principe d'égalité.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3.2 - Actions relatives au régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

À l'instar des mesures détaillées dans l'article 3.1.2 susvisé, il est rappelé que tous les organismes assureurs recommandés du régime de prévoyance disposent de fonds institutionnels d'action sociale.

Pour rappel, les organismes assureurs recommandés par l'accord du 15 décembre 2014 au niveau du régime de prévoyance en vigueur sont les suivants :

? AICPIL : <https://mon.apicil.com/> ;
? Mlaafokf Humanis : <https://www.malakoffhumanis.com/> ;
? Mutex : <https://www.mutex.fr/> ;
? OIRCP : <https://www.ocirp.fr/>.

Les initiatives relatives à l'action sociale institutionnelle proposée par ces organismes, au titre des entreprises qui y adhèrent et de leurs salariés, sont disponibles sur leurs sites internet susmentionnés.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il coïncide avec le principe d'égalité.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3.3 - Actions au régime de solidarité

Il est rappelé que la branche s'est dotée d'un dispositif conventionnel de solidarité des régimes conventionnels de santé et de prévoyance au titre de l'accord du 19 avril 2016.

Ce dispositif est mis en place au travers des assureurs recommandés par la branche et sa gestion a été centralisée auprès de l'OCIRP.

Compte tenu de la situation rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche, les services conventionnels de solidarité de manière exceptionnelle le dispositif du « haut degré de solidarité ».

Article 3.3.1 - Adaptation de la prestation de soutien psychologique

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

D'abord, il est entendu que l'action de « soutien et accompagnement pour les salariés » a été adaptée à la situation de crise actuelle rencontrée, en particulier pour les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle, tout particulièrement lorsque celle-ci ne peut être réalisée au travers du télétravail.

Pour rappel et conformément aux termes de l'avenant du 8 octobre 2018, cette prestation consiste en un service d'assistance téléphonique qui permet notamment de faire face à l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié à surmonter une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à relever une difficulté physique et morale.

Il est convenu, en accord avec l'OCIRP, que cette prestation a été adaptée aux conditions que peut présenter cette période de lutte contre la pandémie de Covid-19.

Le service de soutien psychologique est également fonctionnel, permettant ainsi un accompagnement personnalisé global au bénéfice des salariés bénéficiaires.

Une commission dédiée sera constituée sans délai par l'OCIRP à l'ensemble des entreprises adhérentes aux assureurs recommandés qui les renvoie par tout moyen à leurs salariés.

Il est entendu que les organisations représentatives au niveau de la branche, syndicales et patronales, recevront de la part de cette communication.

Article 3.3.2 - Mobilisation des actions et des aides du régime conventionnel de solidarité

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Ensuite, il est rappelé que l'accord du 19 avril 2016 permet d'allouer différentes aides, conformément au règlement arrêté par les partenaires sociaux.

Ces mesures, et plus largement l'ensemble des actions de solidarité, sont disponibles sur le site dédié suivant : <http://hds-prestatairesdeservices.fr/>.

Article 3.3.3 - Prise en charge des cotisations du régime de prévoyance et de frais de santé

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Enfin et conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, les entreprises ont le droit de verser la prime en charge totale, sur toute la période d'état d'urgence sanitaire, de la part de la cotisation aux régimes de prévoyance et de frais de santé de tous les salariés en lien avec ou en lien avec la prestation de solidarité des entreprises d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du même code.

Cette prise en charge vaut également pour la cotisation des salariés en lien avec ou en lien avec la prestation de solidarité représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

Cette prise en charge est assurée sur les fonds mutualisés au

neiauv du dpoistiisf géré par l'OCIRP.

La pisre en cagrhe susvisée croenrcena puls précisément, puor les duex régimes, les périodes d'appel de cnttisoais pnarott sur le deuxième temrstire 2020, siot du 1er avirl au 30 jiuin 2020.

L'OCIRP mrteta à la dsipoitiosn de la bhancre les outlis de poaiglte et de svuui utiels puor prmtrtee une bonne geoistn du fonds sur cette période de crise.

Article 4 - Actions en matière de formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est rappelé que la bcanrhe des psrteitearas de seveircs dpisose diueps son régime d'un diotisspif dédié à la faoomrtin pnesflliosornee coinnute des salariés rvaelnet de la cntinoeovn collective.

C'est atclleuement dnas le cdrae de l'accord du 12 ocbotre 2015 qu'est structurée la pqoltiuie de friootamn de la branche, accompagnée par l'OPCO des erepintesrs de proximité.

Au trtie de ce régime, les peitnaearrs sciuaox ont edtennu metrte en ?uvre puieulrs acntois dnas le crade de la crsie rencontrée par les espenitrrs et les salariés de la branche.

Ces anoitcs s'ajoutent à celes décidées par le csoient d'administration de l'OPCO des erpetesrins de proximité au trtie de son paln de crise.

Article 4.1 - Recensement des formations à distance

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Dans un cxentote où les ftarniooms en présentiel snot ruedens impossibles, il est demandé aux eetrnsipres de se tounrer vres les ofrefs de frmiaoton à distance.

L'OPCO des eptenrisres de proximité, désigné par la branche, a engagé un tivaarl de reecsnmneet des oaemsginrs de famritoon agréés qui offernt de teels formations.

Un caoltgaue adapté et actualisé est anisi ddisboinpe sur le stie ienetnt de l'OPCO : <https://www.opcoep.fr/>

Toutes les eeterprsis de la bnarche snot également informées de la piuratr de ce cuoatglae par vioe de miiangl de l'OPCO.

Article 4.2 - Doublement exceptionnel des plafonds de dépenses sur le plan de compétences

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

En coenratiton aevc son OPCO, la bcnarhe décide, vu la sitaouitn inédite rencontrée, une milaosboitin eeoclttnipexle de la ctouiiotbrn clnnnlooteevie des enteeirpsrs à la foimaortn prnesosoleinflé puor feaosirvr les départs en frtaiomon peadnt cttee période de crise, conformément aux ojibcfets qu'elle s'est fixée en la matière dnas son anenavt du 9 décembre 2019.

Ainsi, les paondlfs de dépenses sur le PDC (plan de compétences, ex-plan de formation) puor des aitncos menées sur cette période enlcnptlieexe (soit cpnndaorreost au mnois à la période de l'état d'urgence sanitaire) snot doublés :

- ? puor les etesirpners de 1 à 11 salariés : le pipcinre de l'absence de pfonald est mitnenau ;
- ? puor les estreinreps de 11 à 299 salariés : le pnofald de 5 000 ? est porté à huuaetr de 10 000 ? ;
- ? puor les erensirptes de 300 salariés et puls : le poalfnd de 6 000 ? est porté à heuutar de 12 000 ?.

Les critères de pisre en chgrae arrêtés par la bnchrae puor le pirmeer srtmesee 2020 restent, puor luer part, peenlemint applicables.

Article 4.3 - Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les prirntaaees sicuoaax dnmdnaeet à l'OPCO de tuot mttree en ?uvre puor mnatinier les pmnietaes dnas les milrulees délais pandnet totue cttee période de crise, à svioar :

- ? d'une part, les pisers en carhge de dépenses de fomiarotn polefssnreonline cuotnnie engagées par les epternniess et ;
- ? d'autre part, le pineeamt des orgainmses de ftoomrnais et cetnre de foamirtn des apprentis.

Il est également rappelé que la sisaie des ddmenaes de pisre en charge, dnas la liimte des critères en veguuir fixés par la branche, via la plate-forme en lnige prmeet à l'OPCO d'assurer des tetarmients à berf délai, même en ctete période de crise.

Les eiesntperrs snot dnoc invitées à rliepmr lreus dseoirs sur cette plate-forme dilnbpisoe sur le stie innerett de l'OPCO des ensrperites de proximité rappelé puls haut.

Il est précisé que, le cas échéant, nmameotnt vu l'urgence de la situation, la psire en crgahé demandée par l'entreprise puot cncoreenr une fraioomtn déjà passée, à codiiotnn qu'elle ait eu leiu peanndt la période d'état d'urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP purraiot tnhcearr a pirorsoeti les cas pccitrliaeus qui prssoeait des difficultés de tatemernit à l'OPCO.

Article 4.4 - Utilisation du compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

L'accord de bnchrae du 12 otrboce 2015 enrduce le fmneinoctnonet du cptome ponenesrl de ftaromoin (CPF) au trtie de son arctile 7.

Il est rappelé que le CPF puot être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le tepms nolrameemnt travaillé et qu'il fiat l'objet, dnas ce cas, d'une rémunération à tuax normal.

La mosoiatlbiin du CPF pandnet le tmpes nnarloeemnt travaillé nécessite tueoofits l'accord de l'employeur.

Compte tneu de la stiioutan rencontrée dnas la branche, les salariés snot encouragés à mioilebsr les CPF sur cttee période, en acorcd aevc luer employeur, en pcauiirletr dnas le cas des salariés qui n'auraient puls d'activité à huateur de luer durée cltotcanurele de trviaal que l'entreprise bénéficie ou non de l'activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés covreennst en tuot état de csuae l'ensemble de lures drtois sur le CPF, y criomps losruqe luer epnrtesie rreouct à l'activité partielle.

Cela iqpiplue aussi qu'un salarié placé en activité plrlitae peut, le cas échéant, moslliebr son CPF.

Les prreaantis soaiucx se réservent la possibilité d'un aeedbnmnot ptliearucir des CPF mobilisés peanndt la période oiflectlie d'état d'urgence starnaie en oerntiant ultérieurement une ptiare de la ctobtnirouin cieonnevtnolnne du régime mutualisé de fioomrtan posnefosielrlnne de la branche.

Article 4.5 - Incitation au recours à l'aide à la formation du fonds national de l'emploi

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les sgreiinaats rlpalpneet l'existence du diistsipof « FNE-Formation » comme alnvetitrae à l'activité partielle.

Ce distpiiosf est mis en ?uvre dnas les eprsntieres au trveras de cntnoeovins de fooiartmn et d'adaptation cuencols etrne les DERCITCE et les entreprises, conformément aux aetcirls R. 5123-5 et sutvnias du cdoe du travail.

Ce tpye de centoinovn puot être clncou par les errepitens rrtcnaoent d'importantes difficultés économiques, en priorité cllées embuacahnt monis de 250 salariés.

L'objectif de ce diitoispsf est, d'une part, de prtetrmee une psire en crgahé prellatie d'actions de fioamrtm et d'adaptation de luers salariés d'une durée mxamilaie de 18 mios et, d'autre part, de ftielicar la continuité de l'activité de ces eipnterress en fsianavrot l'adaptation de lerus salariés à de nouveuux emplois.

Sont visées dans ce cadre les actions de formation spécifiques à un poste de travail, ou des formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables.

Sont prioritaires pour les salariés les plus menacés dans leur emploi, notamment en raison de leur faible qualification, et ceux susceptibles d'être placés en activité partielle.

L'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention, à moins que la formation n'ait été suivie en vue d'un recrutement externe.

Une contribution de l'État est versée dans le cadre de ce dispositif.

Le montant de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise, du type de formation et du public concerné.

Dans tous les cas, l'aide est accordée à condition que l'action de formation ou d'adaptation mise en œuvre fasse l'objet d'un financement privé, par l'entreprise elle-même ou par l'OPCO.

L'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche, peut être mobilisé, pendant cette période de crise, pour accompagner les entreprises au moment de déposer auprès des DECTICRE concernées.

Ces entreprises sont invitées à se rapprocher de leur conseiller habituel pour bénéficier de cet accompagnement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement de la formation dans le cadre de la crise du covid-19. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 4.6 - Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'alinéa II de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, il est entendu que l'entretien préalable à un état de lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 en application de l'article L. 6315-1 du code du travail peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1er de l'article L. 6323-13 du code du travail ne sont pas applicables.

Enfin, à compter du 1er janvier 2021, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien préalable et non de la date de dépôt de délai introduit par l'ordonnance susvisée.

Article 4.7 - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, les stagiaires dont le contrat d'apprentissage et de professionnalisation est mentionné aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, dont la date de fin d'exécution intervient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sont que l'alternant ait achevé son cycle de formation en raison de retards ou d'annulations de sessions de formation ou d'examen, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation initialement.

Il est également entendu que la durée de 3 mois, prévue pour la durée d'un cycle de formation en alternance des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ou celles ayant au moins 15 ans et justifiant avoir obtenu la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation est interrompu en cours à la date du 12 mars 2020. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 relative au respect des dispositions de l'urgence en matière de formation professionnelle et de l'article L. 6222-2 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 4.8 - Financement des parcours de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, les signataires conviennent que l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche, vient financer les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience (VAE) incluant les frais de participation du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience ainsi que les frais afférents à ces jurys par dérogation aux dispositions du code du travail et notamment son article L. 6332-14.

Il est rappelé que la prise en charge de telles dépenses est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par l'OPCO dans la limite de 3 000 € par dossier de validation des acquis de l'expérience.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve d'une date antérieure fixée par un décret à paraître.

Article 4.9 - Adaptation de la future politique conventionnelle
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est entendu que les critères prioritaires (CPNEFP, SPP, CPPO) de la branche se substituent à ceux après la crise pour adapter les critères et/ou les priorités de la formation professionnelle.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2020, sans préjudice des limitations temporelles expressément visées par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 notamment des dispositions relatives à la crise de Covid-19.

Ainsi :
? le délai d'opposition de 15 jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à 8 jours ;
? pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à 8 jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord s'applique dès sa date de signature, son entrée en vigueur étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la parité la plus diligente et fera, surtout, l'objet de mesures de publicité extraordinaires, outre celles de droit commun prévues par le code du travail.

En effet, les signataires conviennent que le présent accord sera transmis, dès sa signature, aux organismes auvernis recommandés et à l'OPCO désigné par la branche afin qu'ils en assurent l'effectivité de la publicité auprès des entreprises de la branche qui adhèrent auprès d'eux conformément aux accords en vigueur.

En outre et vu l'impossibilité d'apprécier précisément dans les temps courts les incidences de la période de la crise actuelle, les parties conviennent expressément de se réunir spécifiquement sur les termes et l'objet de cet accord en juin 2020 et en septembre 2020.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les

epsteeirrns anipluaqpt la ceoovitnnn citloelvce noalatnie des pastaerteris de sievrecs du sutceer trearitie snot concernées par le présent accord, quel que soit luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Depuis peiuslrus semaines, la Facrne et le mndoe eniter snot confrontés à une pandémie inédite du vruis Covid-19.

Tous les suetecrs d'activité snot dneuermt impactés par les mrusees eltexeeocnrips peisrs par le gemonrvnueet français puor lttuer contre sa propagation, caractérisées en ptiriaelcur par la fmeurere de caetrins liuex au public, l'interdiction de rnemslameetbss ceollicfts et, enfin, le cnomennifet décrété dnas le cdare de l'état d'urgence sanitaire.

Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance clause de recommandation et révision du régime

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le cmhap d'application du présent avneat est iqeundtie à ceuli de l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce cmahp cnooprresd à celui de la convoenitn ntlanioe du psnenroel des paatersirets de scevreis dnas le dmoine de suecter ttiarerie du 13 août 1999 tel que défini dnas son ailtce 1er.

Article 2 - Clause de recommandation

Il est expressément cneovnu que le présent avanet prderna effet, indépendamment de sa dtae d'extension, à coepmtr du 1er julelit 2020 puor ce qui cerncnoe la clisuae de roomamidaetncn (art. 2). Il pedrnra en orute effet, toujours indépendamment de sa dtae d'extension, au 1er jjaevnr 2021 puor ce qui coernne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014 est anemluetlect rédigé cmoe siut :

« Artlice 7
Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En apcaoilpitn des dnispiootss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paraetirns scuaioix ont décidé de reemmncdoar 4 osinraegms simaeielodrnnt aesrrusus des gnaaierts du régime à l'issue d'une procédure de msie en cunrcrcnoe anyat respecté les cindntoois de transparence, d'impartialité et d'égalité de tniemetart entre les candidats.

La présente co-recommandation s'inscrit dnas le polngreomet de la cluase de désignation qui a été en vuuiger dnas la bhncare en acptilopain de l'avenant n° 8 du 1er jeluilt 2010 puor une durée qnueqlnuinae et arrivée à son treme le 30 jiuun 2015 à

Dans ce contexte, les pnaaeertris sociuax ont entendu, en dépit des difficultés puqreaits puor se réunir cmome à l'accoutumée, tuot mtetre en ?uvre puor rteeinr différentes antocis puvoat être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des salariés et des entreprises.

Leur volonté est de ptermrete à l'ensemble des salariés et des entsrrepes de la bacnrhe de tearsrvr ctete période de csire inédite dnas les meelelruis ctodoinins plsibose et, au-delà, ptermrete de letiimr au mmaxium les iacmtps économiques et siaucox intdius par la situation.

L'objectif, dnas le rsecept impérieux de la santé et de la sécurité, est asnii d'éviter le puls polbise les rtrepuus de caotrnt de taivarl et les fteerermus d'entreprises au vu des difficultés économiques intrinsèques à ce tpye de coxttene extraordinaire.

C'est au reagrd du caractère eteoncpieixnl de cttee csire que les pareritates soaicux ont ednnetu cculrone le présent aorccd cojeclltf négocié après plsruieus eteinrntes ptriaerias préparatoires et la tnuée de CNPPI edxatorreainis les 7 arivl et 20 arvil 2020.

minuit.

Par conséquent et en aaiioctplpn du présent accord, les oraegisnms assrruues co-recommandés à cetpmor du 1er jellut 2015 snot :

Pour l'assurance des gnaeiats incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et fiars d'obsèques :
? AIIIPCL : 54, rue Joannès-Carret, 69009 Loyn ;
? Mokaalff Médéric : 21, rue Lafitte, 75009 Piras ;
? Muetx : 125, avnuee de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des gaintaers rentes, par délégation de gietson :
? OIRCP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités puiateqrs de fmtoneoinnect de ctete co-recommandation snot précisées dnas le ptloocre tneciuqhe annexé au présent arccod et ibiivlisnde de ce dernier.

Toute esirtpnere qui ne sreat pas assurée par l'un des asuerurss susvisés drvea vlelier à ce que son cratnot d'assurance prévoie des gineaatrs au mnois équivalentes à ceells prévues par le présent régime puor une cribuootintn salilraae au monis asusi favorable.

7.2. Apériton du régime

L'apériton du régime est confiée à l'un des co-assureurs puor une durée de 3 ans à cmtoepr du 1er jliuelt 2015.

À l'issue de ctete durée, les pteaerarins siaucox pornourt décider de ceoifmnr l'organisme apériteur à son ptsoe ou de cinofer l'apériton à un aurtre ongsmaie recommandé.

La décision des pnteeirraas siocuax srea éclairée par un blain de l'apériton trentiale établi sur la bsae d'un cheiar des crhgeas défini dnas le plocorote tchnquiee annexé au présent aorccd et isdbnlviie de ce dernier.

Les prneareiatrs sauciox ont cnonveu de cofenir l'apériton du régime puor les trios pemrries eeexccrs à Moaalkf Médéric.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des ausuerurss susvisés snot recommandés puor asuesrr les gaenirats instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée mxaiamle de 5 ans.

Six mios au mions aavnt l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la retaaimoodcnmn sornet réexaminées par les parteaerins sociaux.

Ce réexamen porrua éventuellement entraîner un cnmhangeet d'organisme(s) assureur(s), qui s'effectuera, le cas échéant, dnas le cdrae des diioniotpsss légales et réglementaires applicables.

7.4. Oinaaigstrotn des rtenloias ertne et avec les assureurs

Le porloctoe tqieunche annexé au présent aorccd et ivdilbnise de

ce denier fixe les conditions et modalités des relations entre les différents assurés recommandés.

Il fixe également les conditions et modalités des relations entre ces assurés et la branche des professions de services dans le secteur tertiaire.

Il fixe enfin les conditions et modalités des relations entre les assurés et les bénéficiaires et les salariés cotisants par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Réajustement des cotisations en cas de service

Les conditions de réajustement des cotisations en cas de service au 1er juillet 2015 sont régies par les dispositions du présent accord.

7.6. Réajustement automatique des prestations

Les conditions de réajustement automatique des prestations sont régies par les dispositions du présent accord. La réajustement éventuelle dépendra des résultats économiques et financiers du régime et des assurés susceptibles de dépasser l'évolution du point conventionnel. »

Après négociation, les parties conviennent de modifier cet article 7 comme suit :

« Article 7
Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de recommander 4 nouveaux organismes sociaux au régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le cadre de la précédente casule de recommandation, en vigueur du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nouveaux organismes co-recommandés à compter du 1er juillet 2020 sont :

Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et fidas d'obsèques :
? AIPCIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
? Meutx : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :
? OIRCP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités particulières de mise en œuvre de cette co-recommandation sont précisées dans le contrat cadre et le protocole technique annexés au présent accord et les dispositions de ce dernier.

Toute prestation qui ne serait pas assurée par l'un des assurés susvisés devra être à ce que son cotisant d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour un assuré cotisant au moins aussi favorable.

7.2. Apéritif du régime

L'apéritif du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en priorité pour toute la durée de la casule de recommandation.

Les partenaires sociaux, après avoir reçu la proposition des organismes recommandés, ont convenu de confier l'apéritif du régime à Malakoff-Humanis.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des organismes susvisés sont recommandés pour

asusés les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée de trois ans et demi, soit du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2023 au plus tard.

Cette durée, inférieure à la durée maximale de 5 ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une conciliation entre le terme de la présente casule de recommandation et celui applicable à la clause de réajustement automatique aménagé en vigueur au niveau du régime mutualisé de fidas de santé.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

7.4. Organisation des relations entre et avec les organismes recommandés

Un contrat cadre et un protocole technique sont annexés au présent accord. Dès lors de ce dernier, ils fixent les conditions et modalités des relations entre les différents organismes recommandés.

Ils fixent également les conditions et modalités des relations entre ces organismes et la branche des professions de services dans le secteur tertiaire.

Ils fixent enfin les conditions et modalités des relations entre les organismes recommandés et les cotisants et les salariés cotisants par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Réajustement des cotisations en cas de service

Les conditions de réajustement des cotisations en cas de service au 1er juillet 2015 sont régies par les dispositions du présent accord.

7.6. Réajustement automatique des prestations

Les conditions de réajustement automatique des prestations sont régies par les dispositions du présent accord. »

Article 3 - Révisions du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au terme de leurs négociations et travaux, les partenaires sociaux ont convenu, vu les résultats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2016 à 2019, de revoir les garanties et les cotisations aménagé en vigueur.

Ces révisions entrent en vigueur au 1er janvier 2021.

Article 3.1 - Révision des garanties

Il est expressément convenu que le présent accord aura pour effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er juillet 2020 pour ce qui concerne la casule de recommandation (art. 2). Il prendra en outre effet, toujours indépendamment de sa date d'extension, au 1er janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 4.6 de l'accord du 15 décembre 2014 est ainsi révisé :

« 4.6. Rente conjoint

4.6.1. Personne concernée

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire au brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente viagère plecnaire est versée au

pourcentage de cotisation à hauteur de 1 500 ? par an. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 4.6 comme suit :

« 4.6. Rente conjointe
4.6.1. Pensions concernées

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

Cette rente est versée pour une durée de 5 ans.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente temporaire complémentaire est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 ? par an. »

Il est expressément entendu que les garanties révisées à compter du 1er janvier 2021 s'appliqueront unilatéralement aux salariés nouvellement recrutés à compter de cette date.

Les dispositions en cours de droit commun aux dispositions précédentes applicables.

Article 3.2 - Révision des cotisations

Il est expressément convenu que le présent avenant prendra effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er juillet 2020 pour ce qui concerne la clause de modification de la date d'extension, au 1er janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 est ainsi modifié :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer le taux unique ci-dessous :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
? 1,24 % de la branche A ;
? 1,24 % de la branche B.

Ce taux de cotisation est appliqué à un taux d'appel de 95 % du taux effectif fixé à 1,30 %.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
1,62 % de la branche A, de la branche B et de la branche C.

Ce taux unique est appliqué de plein droit aux cotisations des réserves constituées par la branche dans le cadre de son régime complémentaire de prévoyance, de la volonté des partenaires sociaux de pérenniser ce régime en maintenant les effets de solidarité entre salariés appartenant des catégories susvisées. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 6.1 comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer les taux ci-dessous :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
1,55 % de la branche A et de la branche B.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
1,99 % de la branche A, de la branche B et de la branche C.

Toutefois, compte-tenu des différentes propositions étudiées au cours de la négociation et vu la situation économique des entreprises et des salariés dans le cadre de la crise sanitaire

traversée au cours de cette année 2020, les partenaires sociaux conviennent de modifier, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, les taux d'appel suivants :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
1,47 % de la branche A et de la branche B.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
1,92 % de la branche A, de la branche B et de la branche C. »

Les partenaires sociaux conviennent que leur décision a été prise en responsabilité dans les conditions exceptionnelles que traversent les salariés et les salariés dans le cadre de la crise sanitaire, afin de permettre le meilleur équilibre économique du régime a été concilié avec la réalité du contexte économique, professionnel et social, particulièrement complexe et délicat.

Une clause de rendez-vous a été expressément convenue (art. 6 infra), à cet égard, au-delà même du protocole régulier du régime (art. 5 infra) que permet la clause de modification conventionnelle dans le cadre du régime mutualisé.

Cette clause de rendez-vous permettra de déterminer, avec les partenaires sociaux recommandés, les taux applicables au 1er janvier 2022.

En tout état de cause, les taux applicables au 1er janvier 2022, pour tous les salariés, seront au minimum les taux effectifs précités.

Il est expressément entendu que le contenu de l'article 6 « Coût global », et plus particulièrement les articles 6.2 à 6.4 demeurent inchangés.

Seul l'article 6.5 de l'accord du 15 décembre 2014 nécessite d'être modifié pour prendre en compte les modifications des articles 7.5 et 7.6.

Cet article 6.5 est ainsi modifié :

« Le financement des réserves des salariés en cours sera assuré dans le cadre du dispositif conventionnel pour les entreprises ayant maintenu leur adhésion au sein des partenaires sociaux recommandés ou ayant adhéré au dispositif conventionnel au 1er janvier 2016.

Pour les entreprises adhérant à une date ultérieure, le financement des réserves des salariés en cours fera l'objet d'une décision spécifique à l'initiative des entreprises. »

Est ainsi modifié comme suit :

« Le financement des réserves des salariés en cours sera assuré dans les conditions régies par les dispositions du contrat de travail susvisé, à compter du présent accord ».

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'accord n°2017-12-17 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord n°2017-12-17 relatif à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Article 4 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les dispositions relatives à l'attribution de cotisations de solidarité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, prévoit la mise en œuvre de cotisations de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale dédiée au suivi du régime de prévoyance, tel que prévu par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de prévoyance et de la présente recommandation.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant a été négocié par les partenaires sociaux à l'aune, d'une part, des résultats du régime mutualisé pour les années 2016 à 2019 ainsi que, d'autre part, des différents paramètres chiffrés mis à luer disposition par les organismes recommandés et l'actuaire de la branche.

Les partenaires ont pris en compte l'absence de visibilité des résultats du régime mutualisé pour l'année 2020, au vu de la situation particulièrement exceptionnelle rencontrée au cours notamment du premier semestre en lien avec la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ces conditions qu'il est expressément convenu qu'une nouvelle négociation pourrait s'engager en fonction des résultats qui seront exposés à l'occasion de la présentation des comptes du régime mutualisé pour l'année 2020.

Les organismes recommandés ainsi que les associés à ces démarches, avec l'actuaire de la branche, afin d'arrêter de nouveaux ajustements, les a adaptés à la pérennité du régime au travers, par exemple, d'une décision paritaire visant à adapter les taux de cotisations visés à l'article 3.2 du présent avenant.

En tout état de cause, dès 2021, les partenaires sociaux engageront toute étude ou diagnostic, à l'aide de l'actuaire de la branche et des organismes recommandés, qui permettront à la branche d'optimiser le suivi du régime mutualisé, tout en équilibrant son pilotage.

Article 7 - Dates d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

De plus, il est expressément convenu que le présent avenant prendra effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er juillet 2020 pour ce qui concerne la clause de recommandation (art. 2).(1)

Il prendra en outre effet, trois mois indépendamment de sa date d'extension, au 1er janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).(1)

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties recommandent l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.(1)

Le présent avenant est conclu et signé par les parties à l'avenant en vertu de la loi relative à la négociation collective et des accords conclus en vertu de la loi relative à la négociation collective et des accords conclus en vertu de la loi relative à la négociation collective.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et l'extension de l'avenant sera sollicitée par la même occasion.

Il sera communiqué, avec cette dernière d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte tenu de la clause de recommandation, objet du présent avenant.

(1) Les 2e, 3e et 5e alinéas de l'article 7 sont étendus sous réserve

du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 8 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant a pour objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 9 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux ne pas avoir entendu prévoir de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

La branche a révisé son régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'accord du 15 décembre 2014 tenant compte, notamment, de l'évolution intervenant par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tels qu'issus de la dernière loi et les dispositions applicables à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a été révisé en procédant à la modification des paramètres concernés en procédant à la modification de paramètres mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La dernière clause de durée de l'avenant a été renouvelée pour une durée de 5 ans, à compter de la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020.

Conformément aux termes de l'article 7.3 de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis pour de six mois avant l'échéance de la période en vue de luer la volonté de réexaminer les modalités de la recommandation convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de leurs échanges du dernier trimestre 2019.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce processus par une décision de la CPPNI de janvier 2020, après un appel des différentes offres reçues à une telle procédure.

L'appel d'offres, publié au début du mois de février 2020 dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale, a pris fin le 31 mars 2020.

Après un dépouillement paritaire, les candidats éligibles ont été arrêtés et il a été convenu par les partenaires sociaux de la procédure, en dépit des difficultés rencontrées dans l'intervalle par l'état d'urgence sanitaire instauré pour lutter contre l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ce cadre que plusieurs réunions paritaires se sont tenues, durant l'été, en visioconférence puis à l'automne, en semi-présentiel, vu le contexte économe difficile.

Les centonaires liées à cette période ont finalement conduit les partenaires sociaux, par ailleurs reconstitués du pacte équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, à prolonger la durée de l'appel d'offres tout en attendant plusieurs

Avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents accords conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une société spécifique et n'est pas sectorisée par l'activité d'entreprises. Elle est gérée conformément aux axes définis par la CNPFEP et par la société professionnelle paritaire (SPP).

Cette contribution conventionnelle, légale, est par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Historiquement, la branche a souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abandon par l'employeur de forer des salariés dans le cadre d'une politique de formation de CPF.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif, les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution au cours de l'exercice 2021.

Les partenaires sociaux ont, dans tous les cas, initié des échanges visant à réviser l'accord du 12 octobre 2015 et tendent à promouvoir de ces éléments dans leur négociation.

Les signataires partent enfin du caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 3 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue en vertu de la contribution prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1er du présent avenant à

attentes selon les modalités afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire des régimes de provision sociale complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques possibles avec leur actuel, ont convenu ce qui suit.

en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application concerne à celui de la convention nationale professionnelle des salariés de 1999 tel que défini dans son article 1er.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Au regard des fonds de formation professionnelle existants au niveau de la branche à la date de signature du présent avenant, compte tenu des besoins de formation et de panofisaires des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours à titre expérimental, une contribution conventionnelle légale.

Cette contribution conventionnelle est gérée par l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité.

Vu la négociation intervenue dans le contexte particulier rencontré en 2020, les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds asini collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et immédiat des fonds, ce sur quoi s'est entendu l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Les signataires partent du fait que les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle continue de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée d'un an renouvelable à la date du 7 décembre 2020, après quoi il cessera automatiquement de s'appliquer.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunies en commission paritaire.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de coordination des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conclues à cet effet.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appartenant à la catégorie de l'industrie et de l'artisanat de services du secteur privé concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la fin de la période transitoire de mise en œuvre de la même loi qui avait pu être conclue antérieurement.

Cet accord a pour objet de compléter des dispositions relatives aux conditions de travail des salariés de l'industrie et de l'artisanat de services de l'article 3.2 dudit accord.

Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; Sud Seiarliods ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 19 avril 2016 qu'il complète.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond, d'une part, à celui de l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 modifié, d'autre part, à celui de l'accord de frais de santé du 25 septembre 2015 modifié et, enfin, à celui de la convention nationale de l'industrie et de l'artisanat de services de l'article 3.2 de l'accord du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants successifs conclus le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de renouveler ces conventions conventionnelles.

À l'occasion des réunions préparatoires du 2e trimestre 2020 ayant porté sur la question du renouvellement de ces conventions conventionnelles, la situation épidémiologique rencontrée en France et dans le monde du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a été abordée.

Il a été constaté par les partenaires sociaux que diverses mesures d'urgence prises au cours de l'année par la branche, au travers de son accord du 24 avril 2020 ou par son OCPO et par les partenaires sociaux aient permis de préserver une partie des fonds et des réserves constituées au titre de la contribution ciblée de l'industrie et de l'artisanat de services de la branche.

Après avoir consulté son OCPO et en ayant tenu compte du contexte comme de la situation économique et sociale des secteurs d'activité concernés par la contribution collective, les partenaires sociaux ont convenu de renouveler une nouvelle fois les conventions conventionnelles.

Toutefois, parce que la crise précédente qui a marqué l'année 2020 a été indéniablement itérée dans le temps et particulièrement en 2021, il a été expressément convenu, à titre exceptionnel, de réduire les contributions de ces contributions.

Les partenaires sociaux affirment en tout état de cause qu'ils restent vigilants à ce que cette mesure exceptionnelle n'entraîne aucune dégradation du taux de départ des salariés en fin de carrière professionnelle, les motivations des salariés pour ce faire au niveau de la branche étant prises en compte afin d'assurer une transition pour les salariés aux conditions précédentes, son principe soutenu.

La présente modification des taux de contribution des salariés de l'industrie et de l'artisanat de services de la branche est destinée à assurer le maintien des conditions de travail des salariés s'effectue donc à l'aune de ces modifications, les conditions visées ci-après.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les partenaires sociaux constatent que, conformément aux termes de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, avant l'échéance du mandat du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité, à identifier les organismes recommandés par la branche sur un régime de contribution complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les organismes recommandés en tant que tels n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouvel organisme de contribution complémentaire entre eux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont étendu le renouvellement de l'OCIRP comme gestionnaire de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, date d'échéance de la contribution collective des organismes recommandés au titre des régimes de contribution de prévoyance et de frais de santé.

Il est rappelé que la politique de l'OCIRP a été renouvelée le 1er juillet et le 31 décembre 2020, conformément aux dispositions de l'accord de l'industrie et de l'artisanat de services de l'article 3.2 de l'accord du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

Le mandat renouvelé au titre du présent avenant prendra effet dès lors que le mandat actuel de l'organisme gestionnaire concerné par le présent avenant aura pris fin à échéance.

Si l'organisme gestionnaire de la politique de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre de la procédure de révision de la

csaule intégrée au régime ceiteovnnnonnl de prévoyance complémentaire, son mandat sriaet minaetnu à tirte provisoire, le tpmes puor la bnhcare d'organiser son rloeuueennvmt conformément aux dtnpioiosiss de l'accord du 19 airvl 2016.

Si cet orsamnige vieant à être à neavou recommandé puor le régime ctnniovneonel de prévoyance complémentaire, les prtnraeeais sioucax se pnseonoiorntit pnareiatiemrt puor un rllmnoveeueent ou un cmngaehnet de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 airvl 2016, à l'audition des oeanigmsrs ausesurrs recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

3.1.?Entrée en vigueur, durée et eeirnespts concernées

Le présent anevant etnre en vuuiuger au 1er javeinr 2021.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du rllnvenmueoeet du manadt de l'organisme geitansroine visée à l'article 2.

Conformément aux ailcerts L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément convenu que teuots les etnepreirs anpluipaqt la cnovetoinn ciocevtlle nontilaae des psattrieares de sceevirs du seutcer titarreie snot concernées par le présent avenant, qeul que siot luer effectif.

L'objet du présent aavennt ne jiutsife pas de prévoir de sanuptioits spécifiques puor les enierripses de monis de 50 salariés.

3.2.?Suivi, révision et dénonciation

Le présent avnanet frea l'objet d'un svuui par les paerits sgtainiares réunies en csmoisoin paritaire.

Les ptreais cennenovint de se réunir dnas un délai raosnaibnle avnat l'échéance du mandat visé à l'article 2 du présent aavennt puor apprécier les modalités et coniotdins de son réexamen.

Le présent anvenat puet être révisé ou dénoncé conformément aux diiopsniosts légaes.

Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de saisine de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; F3C CDFT ; SUD Solidaires,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent fiuomlrrae est adressé au secrétariat tnqheicue de la brcnhae :

? par voie numérique :
secretariat @ blanc-avocat. com ;
ou

? par voie poatsle :
secrétariat tcieuqnhe P2ST,
c/ o Ceabint Balnc Avocat,
Le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

1. ? Aivs de sinsaie

3.3.?Dépôt et extension

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt et d'une ddmeane d'extension dnas les cdonitnios fixées par les atlirces L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La bnrhace a conclu, le 19 airvl 2016, un accrod raieltf au degré de solidarité du régime de prévoyance et de firas de santé. Cet aocrd a été étendu par un arrêté du 28 avril 2017.

Afin de poseorpr aux eteipsernrs et aux salariés de la bnrcarhe un diptsiiosf pirntteet d'actions de solidarité en lein avec les aodccrs cctloelfis de peicootrtrn saoiacle complémentaire clncuos par les pneaitreres sociaux, les sinaageirts de l'accord susvisé aavneit mis en évidence la nécessité d'une puliotiqe connnetonvliele de solidarité mutualisée pilotée dnas le crade d'un dptisiosif de giteson uquine centralisée.

Respectant les pncpreis einstseels du cdoe de la sécurité saolice dnas cttee approche, l'accord du 19 airvl 2016 aiavt renetu l'OCIRP comme groniinestae uiunqe de ce dipsiositf puor une durée déterminée de 3 ans.

Ce madannt a été renouvelé une première fios par vioe d'avenant clnocu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 orbctoe 2019.

Dans ce pnerogelmnot et suite à la cslnuioocn le 26 oborcte 2020 d'un avnnaet de rammatdeocnoin et de révision du régime de prévoyance, les panetriraes suoacix se snot une nueollve fios réunis conformément aux tmeers de l'accord susvisé aifn de décider du srot de la gtsoien uqijne de luer régime de solidarité seoln les temres du présent avenant.

Les ogemnaiss ausruerss recommandés entendus, les snagatieris ont décidé de reevonuler l'OCIRP dnas son rôle conformément aux tmeers du présent avenant.

Identification de l'organisation ou de la juridiction (1)		
Identification des parties	Employeur	
	Salarié (s)	

2. ? Dtoniiospiss cnovenlelntneois concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné (e)	
Article (s) concerné (s)	

3. ? Oovesrnabtis à l'origine de la siisnae

Exposé des motifs de la saisine	
---------------------------------	--

4. ? Pièce (s) jointe (s)

Numéro de (s) pièce (s) versée (s)	Intitulé de (s) pièce (s) versée (s)

Annuaire des oinrignatsoas représentatives [1]

Organisations proleantaas	Organisations silycndaes
Sar 9, rue Huysmans, 75006 Prais	Cfdt-f3c 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Prais
FIGEC 60, avenue Charles-de-Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFE-CGC FECNS 9, rue de Rocroy, 75010 Prais
SIST 75, avenue Parmentier, 75011 Prais	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Prais
SNPA 144, boulevard Pereire, 75017 Prais	CGT-FSE 263, rue de Paris, Csa 421,93514 Mnroutel
SORAP 191-195, auevne Crehals de Gallue ? Bâtiment B1, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC-FO 54, rue d'Hauteville, 75010 Prais

SP2C 33, rue Galilée, 75116 Piras	SUD-Solidaires 25-27, rue des Envierges, 75020 Prais
SYNAPHE 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	
[1] ? Ntoa bnee : les règles de fnnenonmoeitct de la csmooiimn penevut être consultées ici : https://www.legifrance.gouv.fr/cnov_coll/id/KALIARTI000005850230/?inoeudnetCr=KALICONT000005635550&oigirn=list	

(1) Les treems « ou de la jitrduion » snot exculs de l'extension en ce qu'ils cvnetneonrit aux dipntosoisis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Code APE	
Effectifs (en équivalent tepms pilen ? ETP)	

Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; F3C CDFT ; SUD Solidaires,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent fulrimaroe est adressé au secrétariat thinequce de la bcanhre :
? par vioe numérique :
secretariat@blanc-avocat.com,
ou,
? par vioe pstolae :
secrétariat tnuqehcie P2ST,
c/o ceinbat blnac avocat,
le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

1.?Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2.?Informations sur l'entreprise ou l'établissement

3.?Informations sur le tetxe déposé

Périmètre de l'accord	
	Cocher la csaee correspondante
Établissement(s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
	Cocher la csaee correspondante
Délégué syndical	
Représentant du pennreosl mandaté[1] [2]	
Représentant du psnneroeil non mandaté[1]	
Salarié mandaté[1] [2]	
Ratification par référendum[3]	

[1] Ttrenastmre la copie du cerriur recommandé d'information aux oagitnsorans sadlyencis représentatives au nviaeu de la branche.
[2] Tetnmtrrase le PV de cottousaniln du pserenonl aneastttt de la majorité des seaugffrs exprimés.
[3] Tntsaerrtme le PV d'approbation de l'accord par référendum.

Date de stginurae de l'accord	
-------------------------------	--

Thème(s) de l'accord	
----------------------	--

4.?Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	

Avenant du 13 décembre 2021 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le champ d'application du présent avenant est inieueqdt à ceuli de l'accord du 25 srptmbeee 2015 riltaef au régime faris de santé modifié, ccnolu dnas le cadre de la ctnevioonn cvlloietce natoniale du persennol des ptearseatirs de sevrceis dnas le dmaonie du setuecr tireratit du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Modification des conditions de gratuité de la couverture optionnelle « enfant »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le régime cotnnnveneioel de frais de santé, instauré par l'accord du 25 srbeepmte 2015 modifié, a heteosinimruqt rteenu un prcpnie de gratuité des cureroevuts ftlicvaatue et/ou onelplointe « ennfat » à pratir du deuxième ennfat du salarié bénéficiaire.

Compte tneu des résultats du régime et de l'importante dérive constatée des dépenses liées à la msie en ?uvre de ces ceteruovurs fitvtuaacle et/ou optionnelle, il est décidé de rperetor le picnprie de gratuité des cevoeuurtrs flacituaatve et/ou oiotlelnnpe « ennaft » à pritar du troisième ennfat du salarié bénéficiaire.

En d'autres termes, et à competr de l'entrée de vuiuger du présent avenant, tuot salarié prneat de duex eatnfns bénéficiaires des crueorevuts fauittclave et/ou oonntepllie « ennfat » srea reavbelde de duex costianitos au leiu d'une sluee jusqu'alors.

Tout salarié prnaet de trois enfnats ou puls bénéficiaires des crtvuueoers ftuaiclavte et/ou « efantt » srea également reveadble de duex cotisations, le troisième enfant et les snatvuis pvounat être affilié gratuitement.

Il est rappelé que les salariés concernés par la mtidofaiicon susvisée en seonrt dûment informés et ils doorpinesst arlos de la faculté de revoir, le cas échéant, luer choix des cervoreuuts fcltiaatvue et/ ou oltielnonpe conformément aux dnioiopssits cucrlnaeeltots en vueiugr auprs des onseiarmgs arsesurus recommandés, elles-mêmes cenrofoms aux dipisootinss cnennlvioltenoes applicables.

Enfin, il est rappelé que l'ayant doit enfant qui adhère à ttire fattuaiclf au régime duereme dnas l'obligation de bénéficier du même neaivu de garetians que le salarié auequl il est rattaché.

Article 3 - Révision des taux de cotisation des régimes de base
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le taux de caositoin des régimes de bsae du régime ciononnvetnel de faris de santé était iienelimtnat visé au naeivu de l'article 9.1 de l'accord du 25 stepmebre 2015.

Cet accrod a été modifié à pesuliurs rerspries par l'intermédiaire des ananevts du 13 nvrmrobee 2017, du 10 strpeebme 2018, du

2	
3	
4	

17 juin 2019 et enfin du 22 jinvaer 2020.

Au dnerier état, l'article en vueiugr raliectf au tuax de ctootsaiin au régime ceovnnintneol de faris de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 sembtprée 2018 tel que modifié par l'avenant du 22 jnaevir 2020 crnnnaceot les aanyts droits.

Cet actlrie est aleeeecnmtlut rédigé dnas les terems situvas :

« Aclrite 4
Cotisations et répartition

Les ptaaireens sauoicx mnenineatnit la suttrure des coisiatntos du régime, exprimées puor rpapel en pucoangtere du silarae burt fxie de bsae (hors primes, hros mnooarajits puor heerus supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mntaonts exprimés en euros.

Les citstaooins au ttrie du scole ceteninnvoonl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les enritreepss et salariés rleevnat du régime général de la sécurité sloaice :

Cotisation du régime ceoicltf ooialgtrbie (régime général)	Régime oiagbtiorle (en precnogaute du salaire)	Plafond de cotisation
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les prraetinaes sciaoux fxenit expressément une grllie de catinositos spécifiques au ttrte du scole cntnvnineoeol oitagrbloie puor les eptesirerns et salariés rlnaeevt du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmme siut :

Cotisation du régime cioeltlcf oalroigtrbie (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pnurtceogae du salaire)	Plafond de cotisation
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au trtie des ceuerrouvts fettiuacvlas visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmme siut :

Cotisation des adhésions ftatveilaucs (en pangteuroce du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions faectaivutls (en prctegauone du PMSS). Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les ctsainootis au ttrie des crertuoveus oloplntniees visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées cmme siut :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des cerruutveos optionnelles. Régime général	Régime olbiaotigre (en pgnecurtoae du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire	Option à chagre du salarié (en poteragnuce du PMSS)
Base 1 ogirabilote + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 orlaotgibie + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 oigrobltia + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des ceuvutvros optionnelles. Alsace-Moselle	Régime olarbgiotie (en precngtouae du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire	Option à cghare du salarié (en pagotrunece du PMSS)
Base 1 oiaotrblgie + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 oibgriaotle + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 obiatrigloe + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les anatys doit :

Régime général	Conjoint (en pcegtoraune du PMSS)	Enfant (en puatcgnroee du PMSS)
Base 1 oialtibgroee + bsae 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 olorigibtae + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 oltibaiogre + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pcugnoatere du PMSS)	Enfant (en peucgoatrne du PMSS)
Base 1 orlaobgitie + bsae 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 oloiaitgbre + bsae 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 oalibgiore + bsae 3 en option	1,29 %	0,64 %

Ces dopiointss en veugur rappelées, les perntaiears souciax cmnfeornit qu'ils enndntet les miedifor dnas les tmeres qui sieuvent :

« Alcrite 4
Cotisations et répartition

Les paeieanrrts suaocix mannniteniet la surtrtue des caiotontiss du régime, exprimées puor reppal en pgnoteurae du siarale burt fxie de bsae (hors primes, hros mjiarooants puor hreues supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des motantns exprimés en euros.

Les costnaiois au titre du scloe ceevnotionnnl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les ernpsrietes et salariés rvnaleet du régime général de la sécurité sicloae :

Taux de ciatsootns du régime coeticllf obligatoire. Régime général	Cotisations (en poarucngnete du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les peiaartners scaioux finext expressément une girle de coionattss spécifiques au titre du socle cooninnevnetl oitalribgloe puor les eseeriprnts et salariés rvnaleet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Taux de coiatnstios du régime cltieoclf obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pancreogute du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

Les cotisations, au titre des covueerurts faitvltreacs visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Taux de casiontoits des adhésions ftuacileatvs (en ptrnoaguece du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à ptairr du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %
Alsace-Moselle		
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Les cosottinaiis au titre des crvveuetuos olnnploeetis visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Taux de csaitaionos des gtaairnes oplonineetls (en pcuragentoe du PMSS)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à pitrar du 3e)
Régime général			
Régime ooneinptl en complément de la Bsae 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime ooitennpl en complément de la Bsae 2			

Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %
Alsace-Moselle			
Régime ontpiepl en complément de la Bsaie 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime onnoeitpl en complément de la Bsaie 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avenant s'appliquera, indépendamment de sa date d'extension, à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de son champ d'application cnoeoveinntnl(1) à compter du 1er avril 2022.(2)

Il est rappelé que toutes les entreprises désignées d'un contrat d'assurance conclu avec les organismes agréés recommandés sont dûment informées des modifications qui y sont apportées et doivent être pleinement, dans les délais en vigueur, de leur faculté de résilier le contrat ou de procéder à un changement de base, conformément aux dispositions.

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension, à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de son champ d'application cnoivntnoenel » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

Article 4.2 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Compte tenu de l'historique et du contexte rappelés en préambule du présent avenant, les parties s'engagent expressément à évaluer de nouveaux facteurs en vue, le cas échéant, du réajustement du régime mutualisé des frais de santé en appréciant, dès l'automne 2022, les résultats définitifs de l'exercice 2021, d'une part, et les résultats partiels de l'exercice 2022, d'autre part.

Il est également convenu qu'ils seront particulièrement attentifs aux effets des décisions résultant du présent avenant à l'aide de leur expertise et sur la base des données fournies par les organismes agréés recommandés.

Il est enfin entendu que les paramètres sociaux négocieront tous les éléments nécessaires par l'analyse des résultats susvisés dans le cadre du dialogue social qui leur incombe.

Article 4.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Cet avenant, qui fait l'objet d'un suivi par les parties réunies en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.5 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises qui appliquent la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

La branche a mis en place un régime complémentaire de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime a ensuite été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018 qui est venu rajouter de nouveaux organismes assureurs. Cet avenant est également venu modifier certaines garanties.

L'année suivante, le régime a encore évolué en se conformant avec la réglementation dite « 100 % santé » par le biais d'un avenant conclu le 17 juin 2019.

Le régime a enfin été actualisé, au dernier état, par un avenant conclu le 22 janvier 2020 en réajustant le niveau des cotisations des salariés du régime à l'aune des chiffres de leur contribution des cotisations du régime.

C'est dans ce cadre et au travers du pilotage du régime que les parties ont pu constater une dégradation des résultats du régime mutualisé sur l'exercice 2020, avec un rapport surprime à prime de 128 %, alors qu'il s'élevait à 89 % sur l'exercice 2019.

Les premiers chiffres de l'exercice 2021 ont également montré une dégradation des résultats avec un résultat pourvoisé de 139 % de rapport surprime à prime.

Conscients de la mission de solidarité qui leur incombe, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour apprécier les mesures à prendre pour réajuster ce régime.

Ils ont pu constater l'importance des efforts à réaliser pour un retour à l'équilibre dans un contexte économique et social empreint d'incertitude.

En effet, s'il est acté que le prix des prestations est en constante dérive et que les plafonds de la sécurité sociale n'évoluent dans les mêmes proportions, il est également observé que les années 2020 et 2021 ont été particulièrement impactées par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 ainsi que par un délestage des bénéficiaires du régime et une augmentation des cotisations des salariés conventionnelles.

La crise sanitaire a engendré une importante baisse d'activité dans plusieurs secteurs d'activité ce qui a eu pour conséquence, d'une part, de s'appuyer sur le dispositif de l'activité partielle et, d'autre part, de limiter les recrutements dans les secteurs où la saisonnalité joue un rôle essentiel pour les embauches.

Le régime mutualisé s'appuyant principalement sur des cotisations appelées en pourcentage des salaires, les

piareerntas suiocax anetct que les ecieercxs 2020 et 2021 ne snot pas représentatifs d'une année d'activité type.

Pour autant, en responsabilité, les pteariens sociaux, après avoir pirs aahttce avec leurs ausrreuss et conseils, ont aimds la nécessité de faire évoluer luer régime cotpme tenu, par alrueils

Avenant du 13 décembre 2021 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le 12 otorbce 2015, les oigorinastnas panlatoers et selyicands ont signé un arcocd sur la fmatiroon pifeoollerssne se ssntbutait à totue dioopitssin de même nrtuae et porntat sur le même oejbt qui aviat pu être ccnlou antérieurement.

Cet accrod cpomioratt noetmanmt des aielrtcs railtfs aux crunonoibts cnitnonnloeelves des eensiertprs à la fmaiootr pssolineferolne continue. Il s'agissait puls spécifiquement à l'article 3.2 diudt accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des anetanvs

Accord du 15 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	SNPA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Il est rappelé que le cahmp d'application de la cnovinoetn coiceltve des psearrietts de scierves dnas le daomne du seuteur tiarteire cnrocnee un eblmsee de sertcues d'activité diversifiés.

Parmi eux, peliuurss srctees d'activité ont rencontré et ctneunoit de reconcntr de gervas difficultés économiques en lein avec la csre sanitaire, à sivaor :

? les svecreis d'accueil à caractère événementiel : seirvcs d'accueil osnnoecicals dnas le cdare de salons, conventions, clueloqos ou tuot arute événement de leniatos puulbiques ou commercial. Les seirvcs développés intègrent l'ensemble des camosntopes de l'accueil de réception : gosetin de listings, aoutirintbts de badges, mallettes, documentation... vestiaire, svserie voiturier, anemncemihet de goueprs inlucant auicecl en grae ou aéroport et vetsiis de sets (exemple : unise ou aarte stie de ptdioocrun ou de réalisation) ;
? la gitsoen annualisée de pinttoseras de sciveres d'accueil et

et toetus cheoss égales par ailleurs, des tdneneacs générales observées au curos de luer travaux.

Les pretias signataires, réitérant luer aenhattcemt pfound au régime cneennoinvtol mutualisé en vgieur dipeus la cscinlouon de l'accord du 25 sremtbepe 2015, ont ainsi décidé ce qui suit.

rmsceevpneitet conulcs le 6 oobtrce 2016, le 16 obtorce 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de rueoicndre ces cobtturoniis cleventoolnnneis dnas les mêmes conditions.

Ces cuotnnibortis civlnoennotelnes ont ecnore été rounitecdes au terarvs de l'avenant cconlu le 7 décembre 2020 mais, cttee fois, avec des tuax réduits eu égard nnamemott à la sttuioan elietnxpenlcoe rencontrée en Fcanre et dnas le mndoe du fiat de la csire siintarae liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Cet ananevt précisait que cette crise ariaut d'indéniables iptmacs dnas le temps, particulièrement en 2021, et que les paeetnriars scaoux sreeniat aefttints au cxttone et aux ceffrihs qui luer sniaaert présentés anvat de négocier les temers d'un nuveol avenant.

Réunis en CENFPP et en SPP, les paeerraitns saioucx ont d'abord pu ceanttsor que la crise était torujous prégnante dnas les eeterrinsps de la branche. Ils ont eitsnue remarqué que la critbooniun cnlmnlnoeoete était hqeutoriemisnt peu mobilisée de tllee srote qu'une réserve aavit pu être constituée auprès de l'OPCO. Enfin, il a été observé que la cionsmmotoan aenlnue de la crtuiobtion cnnvlineeelonte 2021 n'avait pas excédé la collecte.

Dans ce contexte, et bein que des décisions epenxelnectois de mtslobioiian des fnods cneonnoventils susvisés aneit été prises au bénéfice des espretiners et des salariés de la bhcnare en fin d'année 2021, il a été cvennou de redriunoce de manière elcplioexente la ctobutinroin clinonotnelvene dnas les mêmes tmrees que cuex arrêtés en 2020 en fnaixt en outre, et puor la première fois, des ontroaineits petiioraris dnas l'utilisation des fodns qui en découlent.

La présente rueootnidccn des tuax cnoetnoninlevs de cnuotirtoibn des erpetsirnes à la fotmoiar penlelisfosnroe ctnuuoie des salariés s'effectue dnoc soeln les ditpnoisoiss visées ci-après.

d'accueil téléphonique en entreprises. Gostein tatloe de sirveecs d'accueil externalisés.

Les pnariaertes saicoux orvenesbt que ces setruacs d'activité ont été jugés « protégés » et ont asni pu être crotveus par des dfsipotisis jiiquerdps ptouecrers cpote tneu du fiat qu'ils ont été particulièrement touchés par la csre sanitaire, dreetmient ou indirectement.

En vue de la négociation et la cislnocon du présent accord, un dingsaotic sur la suatiotin économique et les ptvipsceeres d'activité a été réalisé, ourte les itinoranfmos déjà dbipiensos au nvaieu de la brnache au travers, notamment, du roppat de branche.

Ainsi, il est observé que teuots les eperritenss des scturees susvisés mias en pcuitalrer cleees de trups petite, de pttiee et de moeyne tallie ont été confrontées dupeis plrsuuiies mios à une bsisae ipmnttoare et durlbae d'activité.

Les crfheifs d'affaires de l'activité « accieul événementiel » démontrent ces difficultés :

? 2017 : 52 M? ;
? 2018 : 63 M? ;
? 2019 : 67 M? ;
? 2020 : 32 M? ;
? 2021 : prévisionnel d'environ 32 M? également.

Les crfifehs d'affaires de l'activité « aieccul en eiretpsre » démontrent également ces difficultés :

? 2017 : 407 M? ;
? 2018 : 425 M? ;
? 2019 : 435 M? ;
? 2020 : 340 M? ;
? 2021 : prévisionnel d'environ 340 M? également.

La pssnriacte de la crsie n'a jaaims priems au sceteur de

ruorveetr les nvaueix d'activité antérieurs et même si une psaha de ccssairne a été remarquée en début sempbtere 2021, celle-ci a été de croute durée au vu namemotnt du rnoebd épidémique et des meusers qui s'en snot suivies.

À la dtae de sgutnriae du présent accord, les prévisions de rsperie d'activité à crout et myoen tmere restnet peu eatnueaogcnres ctopme tneu des dernières aocennns gouvernementales.

En pretilaciur puor 2022, les prévisions au naveiu de la prfiseoson snot de l'ordre de 40 % par rpoaprt à l'année 2019.

Ainsi, les ppescetvires d'activité à court, meyon ou lnog terme rtseent incertaines.

Avenant du 17 mai 2022 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent avnanet a puor ojebt de mieofidr cneaeitrs diptooiisnss de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 obrtcoe 2014, tuos duex coclnus dnas le camhp d'application de la cnoevtoinn cielltoctve des paeairtrtses de siecrves du scueetr tertiaire.

Le cmhap d'application du présent aennvat est ainsi idtenique à cleui des acodcrs susvisés qu'il complète et modifie.

Article 2 - Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Il est rappelé que le mnoatnt aetlmneeuct en vuguier de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 est de 0,245 ? du kilomètre parcouru.

Au trite du présent avenant, le montnat de ctete altiaooeln est porté à 0,28 ? du kilomètre parcouru.

Il est enfin rappelé que le monant de l'allocation spécifique de déplacement est renégocié annuellement.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent aanenvt est coclnu puor une durée indéterminée et srea déposé par la pitrae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il prend efekt à coetmpr du pmierer juor ciivl svinuat son eioxnsten qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent aanvnet frea l'objet d'un siuvi par les parrtieneas suicaox réunis en CNPPI et, le cas échéant, en cimmosion priairtae rttenisere ou de siuvi conformément aux dnoioipisstis en

C'est au rgared de ctete saitoiutn de csrie epeintcnlxolee et du caractère dlurabe des difficultés rencontrées que le présent aroccd a été négocié et conclu.

Le dsistoipif d'activité pllrteiae de lougne durée qu'il prévoit a puor footcnn de minaitner dnas l'emploi les salariés confrontés à une réduction d'activité durable.

Grâce a? ce dispositif, les etsrinereps pourront, suos réserve de pnredre les eengtmnages prévus dnas le présent accord, mterte en ?uvre debulneramt l'activité prtaliee dnas les ctidinonos puls fbaaolrevs puor lreus salariés.

C'est dnas ce carde que les pateirs sitearaings ont cneovu des modalités ci-après fixées.

vigueur.

Le présent anavnet puorra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les codtniinos prévues par la cioenovntn cclolvitee et par les acodcrs susvisés.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt et d'une dadenme d'extension dnas les citninodos fixées par les arcietls L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Compte-tenu de la nratue et de l'objet du présent avenant, les pnrteriaaes sicauox cnonmfiert ne pas aoirv eetndnu pedrrne de siittpoulans spécifiques à l'égard des etrnieepsrs de moins de 50 salariés.

Le présent aanenvt s'applique dnoc à l'ensemble des esenrpteris visées dnas son camhp d'application qeul que siot luer effectif.

Article 3.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement fiat l'objet, en principe, d'une négociation annuelle.

Eu égard au cntexoe ctruecojonn et de manière puls favorable, vu les deats d'ouverture de la négociation et de srgaiutne du présent avenant, les pritaes sgntaaeiris cenineonvnt de se réunir dès le mios de jnaeivr 2023 puor reutdsecir du moanntt de l'allocation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

À l'occasion de la colcsuoinn de l'avenant du 27 obrcote 2014, les paaetriens suicaox aaveint rappelé luer antacmteeht à l'ordonnancement jriqduuie négocié au naveiu de la bnhcrae plseinselnforoe des ptietarsears de svicrees au tarrevs des aordccs du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent anevnat est l'occasion de cnorfmer cet atehmnteact à ce dptisioisf ceinvnentonol étendu qui premet recourir, dnas chancue des activités concernées, au CDID et au CIDI vu les useags constatés dnas ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), ojebt du présent aanvnt qui la revalorise, fiat pairte des différentes garniets adéquates que présentent les adcrocs concernés.

C'est dnas le cdare de la renégociation aelnlune du nviau de cette allocation, et après l'échec de la dernière négociation alnuelne que les signaateis ont cenvnou ce qui suit.

Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du

25 septembre 2015 modifié relatif à l'apéritif du régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Apéritif du régime
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Conformément aux termes de l'article 12.2 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, les parties sociales rappellent avoir acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apéritif choisi pour les trois premières années de fonctionnement du régime.

À l'aune des besoins présentés sur les trois premiers exercices et de la position exprimée par les omagères ausruses recommandés du régime concerné, les parties sociales ont décidé de renouveler leur confiance à l'organisme hétérogène apéritif du régime considéré, à savoir : Malakoff-Humanis.

Cette apéritif prendra fin en même temps que la clause de rétroactivité visée à l'article 13 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, c'est-à-dire au 31 décembre 2023, sans préjudice des obligations nées de cette rétroactivité qui interviennent à partir de dates ultérieurement à cette date.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et n'a pas vocation à faire l'objet d'une extension.

Article 3.2 - Révision et dénonciation

Avenant du 13 décembre 2022 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 du code du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises adhérentes à la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

La branche des professionnels de services du secteur tertiaire dispose d'un régime mutualisé de frais de santé depuis la conclusion de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a depuis ses origines évolué et, en particulier, un avenant a été conclu le 10 septembre 2018 en remplacement de deux organismes assureurs : Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VIV et Malakoff-Humanis.

L'article 5 de cet avenant est venu modifier les dispositions alors applicables relatives, d'une part, aux organismes assureurs recommandés et, d'autre part, à l'apéritif du régime conventionnel.

À cette occasion, l'apéritif du régime a été confiée, pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019, à Malakoff-Humanis.

Cette première période d'apéritif couvre ainsi les exercices 2019, 2020 et 2021, soit jusqu'à la présentation du régime prévu pour juin 2022.

Compte tenu de cette durée et conformément aux termes de l'avenant susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis pour apprécier les conditions de l'apéritif du régime pour la période susvisée à partir de la date de ratification du régime.

C'est dans ce cadre et après avoir interrogé les représentants des salariés recommandés intéressés que les parties sociales ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la faiblesse des cotisations de sécurité sociale de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord coopère notamment des alertes relatives aux cotisations de sécurité sociale des entreprises à la fin de l'année 2019 et le 9 décembre 2019 de manière continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants ratifiés le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de manière continue.

Compte tenu de la situation de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, l'avenant en date du 7 décembre 2020 avait réduit ces cotisations de manière continue.

Avenant du 14 février 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; Synaphe ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la profession des plombiers de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Révision des taux de cotisation des régimes de base
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 13 décembre 2021.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisation au régime de base de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article est actuellement rédigé dans les termes suivants :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les cotisations de base constituent la base de cotisation du régime, exprimées pour chaque salarié en fonction du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du régime de base obligatoire, visées

La situation socio-économique de l'année 2021 avait entraîné une augmentation des cotisations de sécurité sociale, par un avenant conclu le 13 décembre 2021, les cotisations de sécurité sociale de même nature.

L'année 2022 a également été singulière, en raison de l'inflation, de la hausse des prix de l'énergie et de la hausse des coûts.

Concomitamment, la branche reconnaît l'existence d'un fonds de réserve substantiel lié à la collecte des cotisations de sécurité sociale conventionnelles, démontrant une sous-consommation pour des besoins de financement parus existants et croissants.

Ainsi, réunis en CENFPF et en SPP, diverses décisions de gestion de cette réserve ont été prises, visant d'une part à réduire les cotisations de sécurité sociale au niveau des cotisations convenues.

La présente révision des cotisations de sécurité sociale de base des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

Les cotisations, au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Les cotisations au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des girenaats optionnelles (en pncruogte du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime onnieopl en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime oitopnnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Taux de cotisations des gtaienars optionnelles (en pncugeotre du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime oiotnpnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime ontnopeil en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Vu les décisions de pilgoate runedes nécessaires par l'état cnonu des ctompes mutualisés de l'ensemble du régime à la dtae du présent avenant, les tuax de clotstioan du régime cloticelf obligatoire, des adhésions facultatives, des oopnits et des aynats diort snot révisés, cet acrtitie étant ainsn modifié cmmoe siut :

« Acrtile 4
Cotisations et répartition

Les pteaanerirs scoiux mntiinneant la srtcuurte des caisitnoots du régime, exprimées puor rapepl en pecuogrntae du saalrie burt fxie de base (hors primes, hros mnjoaoatirs puor heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montntas exprimés en euros.

Les ciinttaooss au ttrie du scole coivnenotennl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les epetriensrs et salariés raenlevt du régime général de la sécurité scoilae :

Taux de cotisations du régime coetclif obligatoire Régime général	Cotisations (en ptogunarece du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 ?
Base 2	2,60 %	76,05 ?
Base 3	3,41 %	99,74 ?

Les paernitreas souaix fxient expressément une glirle de ciosaitonts spécifiques au ttrie du sloce ceinntvnoel otbgriolae puor les erenirtepps et salariés rvelanet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme siut :

Taux de ctoosaiints des gertainas optionnelles (en pncugtroae du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à prtiar du 3e)
Régime onotipenl en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime otennipol en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Taux de cotisations du régime clecliof obligatoire Alsace-Moselle	Cotisations (en practnugoe du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 ?
Base 2	1,82 %	53,24 ?
Base 3	2,39 %	69,91 ?

Les cotisations, au ttrie des curvueertos fvtualaeics visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées comme siut :

Taux de ctioisoants des adhésions facultatives (en portugeane du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à prtair du 3e)
Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de ctionatisos des adhésions facultatives (en ptugcaronee du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à pitarr du 3e)
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les coaisnttois au ttrie des crtuveeros oeiennllptos visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées comme siut :

Taux de cotisations des généralistes optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent avenant entre en vigueur, indépendamment de sa date d'extension(1), à compter du 1er juillet 2023. (2)

Il s'appliquera à l'ensemble des retraités et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel. (2)

Il est rappelé que toutes les entreprises disposaient d'un contrat d'assurance conclu avec les organismes agréés recommandés et dûment informées des modifications qui y sont apportées et dont elles sont pleinement, dans les délais en vigueur, de leur faculté de résilier ledit contrat voire de procéder à un changement de base, conformément aux dispositions applicables.

Il en va de même, plus largement, de l'ensemble des bénéficiaires de garanties du régime conventionnel et dont les conditions sont modifiées par le présent avenant.

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension » sont exclus de l'extension en ce qu'ils renvoient aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil. L'application de l'avenant peut être retardée pour tous les salariés ou adhérents des entreprises de moins de 50 salariés et pour les salariés et dirigeants du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

(2) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3-1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les entreprises sœurs réunies en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les entreprises auxquelles la convention collective nationale des professionnels de santé de l'Alsace-Moselle est applicable par le présent accord, lequel est d'application effective.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des

entreprises visées dans son champ d'application lequel est d'application effective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La branche a mis en place un régime complémentaire de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime a été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018, qui est venu remplacer certains éléments ou encre par l'avenant du 17 juin 2019 pour la mise en conformité du régime avec la réglementation dite « 100 % santé ».

Le régime a été actualisé par un avenant conclu le 22 janvier 2020 en rééquilibrant le niveau des cotisations des salariés du régime à l'aune des écarts de contribution des salariés du régime plus par un avenant du 13 décembre 2021, ayant revalorisé les cotisations cotisées du régime de prime constaté.

À l'occasion de ce dernier avenant, les partenaires sociaux s'étaient engagés à revoir, le cas échéant, les conditions du régime de santé en fonction des résultats définitifs de l'exercice 2021 et des résultats préliminaires de l'exercice 2022.

Compte tenu des éléments communiqués par les organismes agréés et après analyse par l'actuaire de la branche, les partenaires sociaux ont pris acte d'un besoin global de réajustement des cotisations en vue d'atteindre l'équilibre, à terme, du régime.

Les partenaires sociaux ont convenu que le régime mutualisé a connu une croissance de bénéficiaires en 2022 tout en ayant une contribution globale globale sur la même année.

Au-delà, plusieurs éléments de contexte socio-économique ont été appréciés pour aboutir au présent avenant.

D'abord et principalement les conditions du régime obligatoire, il est rappelé que celles-ci sont assises sur les salaires.

Or, les paramètres socio-économiques relèvent qu'entre la signature du dernier avenant de révision des cotisations le 13 décembre 2021 et la signature du présent avenant, les salaires ont augmenté de manière substantielle : au niveau du Simc revalorisé à 3 reprises en 2022 (en janvier de + 0,9 %, en mai de + 2,65 % et en août de + 2,01 %) et encore une fois en janvier 2023 (+ 1,81 %).

Les salaires minima de branche ont également été revalorisés par l'accord du 15 mars 2022 et par l'accord du 13 décembre 2022.

L'ensemble de ces augmentations, entre 2022 et 2023, apparaît prouvé des effets positifs de résorber une partie des déficits connus à date.

Ensuite et s'agissant du régime relatif aux salariés droit, les paramètres socio-économiques constatés qu'en dépit des décisions prises sur les exercices antérieurs, le déficit demeure de façon structurelle.

Ce régime fut-il affecté et/ou oepointl pvoqaruont un déséquilibre gaolbl au détriment des epitesrners et des salariés relaenvt du régime obligatoire, les prriaaneets sciouax ont décidé de penrdre les mrseues nécessaires puor l'amener à l'équilibre cmtpoe tneu des préconisations de l'actuaire et des pocciejtnrs émises par les ognaersims asuserus recommandés.

Bien que les ctosnoioas de ces régimes sneoit déjà revalorisées du fiat de l'augmentation du PSMS au 1er jenvair 2023 à htuaeur de + 6,9 %, il a bein été enetndu que des mreesus complémentaires deaivent être piersr en tmeres de pilotage, ce

Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le cahmp d'application du présent annavet est inueitdqe à cleui de l'accord du 25 stebprme 2015, dnas sa dernière rédaction iusse de l'avenant du 14 février 2023, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ cprsoneord à celui de la cotnveoin nlotaine du penoersnl des pttieaasres de seevcris dnas le dioname du scteur teriatrrie du 13 août 1999 tel que défini dnas son airtcle premier.

Article 2 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les aclirtes 12 (12.1 et 12.2) et 13 de l'accord du 25 stpbermee 2015 modifié, snot aelucmeelntt rédigés comme siut :

« Aclrite 12.1
Assureurs recommandés

En apailcpoint des diiosonipsts de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pieeatnrras siuocax ont décidé de rncadmoemr duex oanrigemss asruesus puor cvuivro le régime fails de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en cncrercnuoe aaynt respecté les cndinotios de transparence, d'impartialité et d'égalité de tnriteamet enrte les cadaidtns que cttee readoaimnctomn est intervenue.

Par conséquent en atcapiioplndu présent acrcod et compte-tenu de lreus réponses à l'appel d'offres nmotneamt vis-à-vis du prnipice de mutualisation, les ograimemss asruesrus recommandés à l'unanimité des merbmes de la csmiimoson paritaire, à cmopetr du 1er jniaevr 2019 snot :

? Himanore Mutuelle, mrmbee du Grpoue VYV, meultule ssumoie aux diiosotnspis du lrive II du cdoe de la mutualité. Siège soiacl : 143, rue Blomet, 75015 Prias ;

? Mfaalkof Médéric Prévoyance : iutiitnston de prévoyance, régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège scioal : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 12.2
Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des carursusoes puor une durée de 3 ans à copetmr du 1er janiver 2019.

À l'issue de cttee durée, les penerrtraais socaux prorount décider de cfoirmner l'organisme apériteur à son ptsoe ou de coenifir l'apérition à un artue onaignmse recommandé.

que le présent annvaet atce en conséquence.

Enfin et dnas un sucoi d'accessibilité et de prévisibilité du droit, les peariatrens sioaucx ont souhaité adcorecr un délai de prévenance sfsuinft aux eierpesrnts et salariés concernés en arrétant une dtae de pisre d'effet du présent aanenvt et des cartnos d'assurance afférents en conséquence.

Les pteiaris signataires, réitérant luer aeentmhactt prfnood au régime cnnvoonientel mutualisé en vgueiur dueips la coincsulon de l'accord du 25 sptmrebe 2015, ont anisi décidé ce qui suit.

La décision des paierrnetas scuoaix srea éclairée par un bialn de l'apérition trnléniaie établi sur la bsae d'un cheiar des cghaers défini dnas le procloote tuqcihnee annexé au présent aoccrd et iinsdbivle de ce dernier.

Les pteearirnas suoicax ont cevonnu de ciofner l'apérition du régime puor les tiors preirmes eierexccs à l'assureur suanvit : Malakoff Médéric Prévoyance : iiotsttuinn de prévoyance, régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège sciaol : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 13
Durée de la recommandation

Les aersursus susvisés snot recommandés puor cruivro le présent régime de firas de santé puor une durée mlamxiae de 5 ans.

Six mios au mnois avnat l'échéance de ctete période, les modalités d'organisation de la romdiaatmoecnn snreot réexaminées par les ptaranirees sociaux.

Ce réexamen prroua éventuellement entraîner un cmaegnehnt d'organisme (s) aerussur (s) qui s'effectuera, le cas échéant, dnas le rcepest des dopstnsiiois légales et réglementaires applicables. »

Après négociation, les steraanigis conienvennt de midifoer ces aecirrts comme siut :

« Actlrie 12.1
Organismes asrusers recommandés

En atpicopilan des dioitosspins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les preateainrs siuocax ont décidé de reecaonmdmr toirs (3) oenrigamss aerussurs puor coriuvr le régime firas de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en ccrnuecrnoe ayant respecté les citidonns de transparence, d'impartialité et d'égalité de trnmiaiet etrne les cndaaidts que cttee raccdotenmmaoin est intervenue.

Par conséquent en apitpcoailndu présent aroccd et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres namonemtt vis-à-vis du ppiicrne de mutualisation, les osgnmireas auurssres recommandés à compter du 1er jeiaivr 2024 snot :

? AIICPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;

? Mfalkaof Hmauins Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Pias ;

? Hnrmoiae Metuulle : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 12.2
Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des ongsraiems recommandés en ppircine puor tutoe la durée de la culsae de recommandation.

Les partneriaes sociaux, cpmtoe tneu des échanges ieenrvntus au cruos de l'appel d'offres ayant autboi à la rniadmtaoocmen des ogmnaerss asrusers susvisés, ont cnonevu de ceinfor l'apérition du régime à : AIPICL Prévoyance.

Article 13
Durée de la co-recommandation

Les onrsemgiass susvisés snot recommandés puor aesrusr les girnateas instaurées par le présent régime de frias de santé puor une durée de cniq ans, snot du 1er jinevar 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée mxalamie de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor oebjt de prremtete une coolaistodnin des roietlans entre la bcnhare et les osagmierns

recommandés et une otposiatmiin dnas le tmeps des efetfs de la mitauuatslision du régime de prévoyance.

Six mios au mnois avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rtomiamendonacn sernot réexaminées par les paenretians sociaux, conformément aux dionptsisios du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Révision du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au tmree de leus nmbreux échanges et tarvaux paritaires, les peariearnts suicoax ont convenu, vu les contatss tirés des résultats du régime mutualisé sur les eeixrcces 2020 à 2022, de ne pas egngaer de révision du régime au trite du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dnas le crdae du ptilagoe du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à oiuvrr ttuoe négociation uitle rvetilae au régime, en lein avec les oarimnegss recommandés.

Article 4 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les srnetaagiis rnelalppet luer aemteathcnt aux ditinsooipss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité solaice prévoyant la msie en ?uvre de gniaretas cicletevols présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un aorccd a été cclnou le 19 avril 2016 rlaitef au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frias de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de faris de santé instauré par l'accord du 25 smtbrpeee 2015 modifié, picraptie pnilemenet de cttee pqtitiiole cninvnooltleene de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé l'existence d'une cioismsomn piatairre niltonaae dédiée au sviui du régime de fairs de santé, tel que prévu par l'article 15 de l'accord du 25 serbpemte 2015 modifié.

Cette commission, appelée coismoismn prévoyance/santé (CPS), dremuee compétente puor aesursr le plaiogte du régime de frais de santé et de la présente co-recommandation.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sans préjudice des doinoitssps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent aeanvnt est coclno puor une durée indéterminée.

Il pnderra eefft à cepmtor du 1er jenviar 2024 indépendamment de sa dtae d'extension. (1)

Il est endtneu que les disopntsoiis non révisées de l'accord du 25 smtpebre 2015 modifié reneest peneenimlt aapbcllpeis en l'état de luer dernière rédaction.

Conformément aux aieltrcs L. 911-1 du cdoe de la sécurité soalcie et L. 2231-6 du cdoe du travail, il est précisé que les prtieas déposeront et darnemeodnt l'extension du présent annaevt auprès des sreecvis du ministère compétent.

Il srea communiqué, avec cttee dmendae d'extension, l'ensemble des ducnteoms rieuqs par le cdoe de la sécurité sociale, cpotme tneu de la cuslae de recommandation, ojbet du présent avenant.

Le potloroce tuhincqee et fcaineinr pprroe à ctete nuellve riamoeacmnodtn asini que le contrat-cadre y afférent snreot clonus dnas le pnenermogolt de la suagirnte du présent anevant et considérés comme iinlvisbeids de ce dernier.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dtspiooiisns combinées de l'article L. 2261-15 du cdoe du taavril et de l'article 1er du cdoe ciivl aux trmees desulelqes si l'application de l'accord

puet être rdnuée ogbiotlaire puor tuos les siretaganis ou adhérents des oiartsniganos srnaeitagis à coptemr de la dtae convenue, elle ne puet l'être en revanche, puor les atures salariés et eensrtrepis du chmap de la cvneoinotn concernée, qu'à copemtr de la dtae de l'extension du texte.

(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 7 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent annvaet purroa friae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les ciootndins prévues par l'accord du 25 stbemepre 2015 modifié.

Article 8 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu de la nruate et de l'objet du présent avenant, les penrraitaes sucaiox cformemint ne pas aiovrr enetndu pdrnee de slatoitniups spécifiques à l'égard des enreierpsts de mnois de 50 salariés.

Le présent annavet s'applique dnoc à l'ensemble des erpieresnts visées dnas son chmap d'application quel que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La bnrcache a mis en plcae un régime cintnvoenneol de fairs de santé par l'intermédiaire d'un aoccrd cnclou le 25 srmpbetee 2015 modifié par un avaannt du 13 nbmovree 2017.

Ce régime mutualisé de frais de santé aivat iilnintmeeat prévu une csaulé de reomadctanimon d'une durée de 3 ans, puor la période aallnt du 1er jnavier 2016 au 31 décembre 2018.

Une sdcenoe cuslae de rnteaioimmcaodn a été négociée au tmree de l'avenant du 10 spbtmeere 2018 puor une durée de cniq ans, du 1er jivnear 2019 au 31 décembre 2023.

Conformément aux tmrees de l'accord susvisé, les priteaanras suociaux se snot réunis puls de six mios anavt l'échéance de cette période en emrnpixat luer volonté de réexaminer les précédentes modalités de la rdiceaoamntmon convenue.

Ce réexamen a été mené seoln la procédure encadrée par les diisonosipts légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les pietararans sociaux, réunis en csmimoiosn pirtiaare partemene de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en coismsomin prévoyance/ santé (CPS) ont cveonnu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de lerus échanges du drieenr tesrrmtie de l'année 2022.

Une cosmsmoin pitaarire spéciale de suvii de cet apepl d'offres a ansii été instituée dnas ce pgelnoermot par une décision de la CPNPI du 13 décembre 2022, après un rpeapl des différentes obgiltnaios ratveleis à une tllee procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 jnevair 2023 et a pirs fin, dnas le rspceet des psiorrnetcpis du cdoe de la sécurité sociale, le 22 mras 2023.

Après un dépouillement paritaire, les cdiaureands rlvcbesaees et éligibles ont été arrêtées.

Ces cteiauadndrs ont entsuie fiat l'objet d'une première aylanse par les panireatres siaoucx assistés de lures cosliens et une adoitiun des cndaitads s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dnas ce prolongement, après des qtoneusis et réponses complémentaires, que la notaiton définitive et le chioix des oaginmrses recommandés ont pu être arrêtés par les paeertiarns sociaux.

Ces derniers, rsslpenaeos du piagltoe équilibré et pérenne du

régime mutualisé de frais de santé, rplaelpent qu'ils virllleenot nltnermaeluet à son évolution aifn d'assurer la pérennité de l'accord et du pincipe de la recommandation.

Manifestant luer ahaticntemet à une giosten paartirie rospalnebe des régimes de pictrooten slciaoe complémentaire négociés au sien de la cnioenvotn collective, les pratnereais sociaux, après aoir étudié tutoes les hypothèses tcnquhiees oteeurvs aevc leurs conseils, ont cvnnoeu ce qui suit.

Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance Clause de recommandation

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le cmahp d'application du présent aevnant est ieudqinte à ceuli de l'accord du 15 décembre 2014 modifié, dnas sa dernière rédaction modifiée par l'avenant du 26 otrobce 2020, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce cmahp crsopoernd à cluei de la cnttvooen ntoilaane du pnoeesnrl des paetrateirss de svcirees dnas le domiane du sutecer tieratrie du 13 août 1999 tel que défini dnas son aitclre premier.

Article 2 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014, modifié par l'avenant du 26 orbtoe 2020 est aleecuetmlnt rédigé cmome siut :

« Atrlcie 7
Institutions gestionnaires

7.1. ? Co-recommandation

En actiopialn des dtsnoosiiips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptiaenrreas siouacx ont décidé de rdocnamemer 4 noavueux orimanegss srnleiidmaet aseurssus des geaantrs du régime à l'issue d'une procédure de msie en crrcconunee aynat respecté les ctonndois de transparence, d'impartialité et d'égalité de teatmrient etrne les candidats.

Cette nulovele co-recommandation s'inscrit dnas le perongenlmtot de la précédente clusae de recommandation, en viueur du 1er julelit 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nuuoevax osgramnies co-recommandés à cotpemr du 1er juleit 2020 snot :

? Puor l'assurance des gtnaiars incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et firas d'obsèques :
? APIICL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Mfkaoalf Hmniuas Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Prais ;
? Meutx : 140, aevvne de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des geraaints rentes, par délégation de gisoetn :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités preuatiqs de fentoencnmtot de cttee co-recommandation soernt précisées dnas le carntot crdae et le

pocotrloe tnqieuche annexés au présent acorcd et ivnilsdeibis de ce dernier.

Toute eptsnrree qui ne siaret pas assurée par l'un des auursrse susvisés derva veleilr à ce que son cntaort d'assurance prévoie des grtnaeais au mnois équivalentes à ceells prévues par le présent régime puor une ctoiiutrobnn slaailre au mions assui favorable.

7.2. ? Apériton du régime

L'apériton du régime est confiée à l'un des oamrnesgis recommandés en ppcrinie puor tuote la durée de la clusae de recommandation.

Les pnietreres sociaux, après aiov ruuecilli la pioositn des omriansegs recommandés, ont ceonvnu de coefnir l'apériton du régime à Mafalokf Humanis.

7.3. ? Durée de la recommandation

L'ensemble des onsamriges susvisés snot recommandés puor aserusr les giratenas instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de toris ans et demi, siot du 1er jilleut 2020 au 31 décembre 2023 au puls tard.

Cette durée, inférieure à la durée mxmaalie de 5 ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor obejt de permetrté une cctoncinamoe etrne le tmree de la présente csuale de rcimmaoadneotn et cleui acbipplale à la cuasle de rocnmtaeodmin amelntlceeut en vgieur au neaviu du régime mutualisé de fiars de santé.

Six mios au monis anvat l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la readtoanmicmn soernt réexaminées par les prianatees sociaux.

7.4. ? Otigiaronsan des rnlatoeis enrte et aevc les omagreisn recommandés

Un conrtat crdae et un ptoocrloe tucehique snot annexés au présent accord. Ibnielvdsiis de ce dernier, ils fxenit les cooinntds et modalités des rlaitnoes etrne les différents onsaemrgis recommandés.

Ils fnxiet également les cootnndiis et modalités des rionetlas enrte ces ormgiases et la brchane des ptriatsees de sercievs dnas le seceutr tertiaire.

Ils finxet einfn les cndoiotnis et modalités des raelinots ernte les oesgranims recommandés et les eprtieresns et les salariés cuveorts par le présent régime cnoeteonnvnil ctceilolf de prévoyance.

7.5. ? Riooitlsaavern des gtnaaries en curos de service

Les cnidotnois de rtlrovieiosaan des giartenas seonrt régies par les dsositonipis du cntoart cdare susvisé iinbslidiive du présent accord.

7.6. ? Ralrvetoasoiiin amqituuatoe des prestations

Les cinotnois de rviaeoaoitlrsn des ponstiretas senrot régies par les ditiopinssos du coarntt cdare susvisé, idnbvsiile du présent accord. »

Après négociation, les sagianteirs cnonneneivt de mdofeirr cet acrlite 7 cmme siut :

« Aiclrite 7
Institutions gestionnaires

7.1. ? Co-recommandation

En aiiploctan des dpoisosnitis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pairnteaers sioacux ont décidé de

redacmemor qutrae (4) oeamsirngs solaeiirmndt aurseruss des griaatens du régime à l'issue d'une procédure de msie en cruconcenre aanyt respecté les cnoiinodts de transparence, d'impartialité et d'égalité de teaminrett etnre les candidats.

Cette noelluve co-recommandation s'inscrit dnas le peoemroglntt de la précédente caslue de recommandation, en vgiuuer du 1er julliet 2020 au 31 décembre 2023.

Ainsi, les nevuaux oginrasems co-recommandés à ctomper du 1er jivaenr 2024 snot :

? Puor l'assurance des grtineaas incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obèses :
? AIICPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cdeex ;
? Mkflaaf Hainmus Prévoyance : 21, rue Ltftiae 75009 Pairs ;
? MTUEX : 140, avneue de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des gaeitanrs rentes, par délégation de gotesin :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pueqtrais de feinmntnecnoot de cette co-recommandation sornet précisées dnas le caorntt crdae et le plcotoroe technique.

Toute eprnteisre qui ne seriat pas assurée par l'un des aruruess susvisés dvera veiller à ce que son cnatort d'assurance prévoie des griaeants au mnios équivalentes à celes prévues par le présent régime puor une cioobuntrtin siallaare au mnois assui favorable.

7.2. ? Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des oagmrseis recommandés en pncriipe puor totue la durée de la cause de recommandation.

Les peierartans sociaux, cpmtoe tneu des échanges inreuntves au cuors de l'appel d'offres ayant abuoti à la rdietanmoacmon des oagniesms asrsueurs susvisés, ont cnnvoeu de cofiner l'apérition du régime à : ACIIPL Prévoyance.

7.3. ? Durée de la co-recommandation

Les oriemagnss susvisés snot recommandés puor asuresr les gtniaares instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de cniq ans, siot du 1er jvnaier 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée maaimxle de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor ojebt de pmtretere une csiodoaoitinln des reioatlns ertne la bnacrhre et les omariesgns recommandés et une opotiamtisi dnas le tpmes des eeffts de la mosliutauiatn du régime de prévoyance.

Six mios au moins avnat l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rmonmiactoaden srneot réexaminées par les prteaaiens sociaux, conformément aux doitspnosis du cdoe de la sécurité sociale.

7.4. ? Oiratonasign des raltoneis ertne et aevc les oaesnmgris recommandés

Un coratnt cdrae et un poctroole tiqceunhe srneot culncos dnas le polmnrgeoeent de la sinutarge du présent avenant. Iiindilesvbs de ce dernier, ils fonxeirt les coiitdonns et modalités des reoatilns entre les différents orieagnmss recommandés.

Ils finxroet également les cnooiditns et modalités des rinaolets entre ces orgieamns et la bnrcache des piareretsats de sevicers dnas le seetur tertiaire.

Ils fniext efinn les cniitonods et modalités des rteolnais entre les omagienrss recommandés et les etepnrierss et les salariés cervtuos par le présent régime ceinnonevtnol coleiltcf de prévoyance.

7.5. ? Ritielsraovon des gaenatirs en crous de service

Les contondiis de rietrsoavilan des ganiarets snoert régies par les dpsioointsis du ctaront crade susvisé inisbidilve du présent accord.

7.6. ? Raoiirsloatevn auaiotqtmue des prestations

Les cnidotnios de roieatlrvaion des pnoetsaits srneot régies par les diiiposots du cntoart crdae susvisé, isilibivnde du présent accord. »

Article 3 - Révision du régime conventionnel *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Au tmere de leurs nembuorx échanges et turavax paritaires, les ppreenatias suaoicx ont convenu, vu les csnottas tirés des résultats du régime mutualisé sur les eiccrxees 2020 à 2022, de ne pas enggear de révision du régime au tirte du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dnas le carde du ploaitge du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à oriuvr toute négociation ultie rlviteae au régime, en lein aevc les ormegansis recommandés.

Article 4 - Degré élevé de solidarité *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les siraaigtens rlenpelapt luer amecanthet aux disinspoitos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sclaoie prévoyant la msie en ?uvre de geriaatns cievltlcoes présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un accrod a été clocnu le 19 arvil 2016 rtiaelf au degre de solidarité des régimes de prévoyance et de firas de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de prévoyance instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, ppiciarte pmnenleeit de cttee puiltioqe cninoeleovnlnte de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Il est rappelé l'existence d'une ciossimomn patirraie ntnalioae dédiée au svuii du régime de prévoyance, tel que prévue par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée cissmmioon prévoyance/santé (CPS), deurmee compétente puor asruer le potalgie du régime de prévoyance et de la présente co-recommandation.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Sans préjudice des dtsooispnis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent aaenvnt est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il pdrnea efeft à cptomer du 1er jvianr 2024 indépendamment de sa dtae d'extension. (1)

Il est ednnteu que les dointisopsis non révisées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent peilmneent aalplpcebis en l'état de luer dernière rédaction.

Conformément aux articles L. 911-1 du cdoe de la sécurité sciolae et L. 2231-6 du cdoe du travail, il est précisé que les priteas déposeront et dnermaodet l'extension du présent avennat auprès des sievrce du ministère compétent.

Il srea communiqué, aevc ctete dmeadne d'extension, l'ensemble des dmtonuecs ruqies par le cdoe de la sécurité sociale, compte-tenu de la csuale de recommandation, obejt de présent avenant.

Le pprotoloe tenhuciqe et fnceainir prpore à ctete neullvoe rcmamineodoatn asini que le contrat-cadre y affèrent sroent cloncus dnas le pnomegonrlt de la sgitraune du présent aaenvnt et considérés comme ibnesdiivlis de ce dernier.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dioiispnstos

combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil aux termes d'exceptions si l'application de l'accord peut être redonnée volontairement par tous les salariés ou adhérents des associations représentatives à compétence de la date convenue, elle ne peut l'être en revanche, pour les autres salariés et esrpeitrens du champ de la convention concernée, qu'à l'expiration de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

Article 7 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant purra fiare l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 8 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les modalités siocuaux cefrmonint ne pas avoir eendnu prdnee de sattuonils spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La branche dispose depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'accord du 15 décembre 2014 tennat compte, notamment, de l'évolution majeure intervenue par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tels qu'issus de la dernière loi et toujours applicables à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a enendu oagrsnr la couverture des risques concernés en procédant à la restructuration d'organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FEC FO Services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

La dernière session de négociation a été conclue pour une durée de trois ans et demi, à compter de la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023.

Conformément aux termes de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis tous les six mois avant l'échéance de la période en examinant leur volonté de réexaminer les modalités de la convention convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de lures échanges du dernier trimestre de l'année 2022.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce processus par une décision de la CNPPI du 13 décembre 2022, après un débat des différentes organisations représentatives à une telle procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 janvier 2023 et a pris fin, dans le respect des procédures du code de la sécurité sociale, le 22 mars 2023.

Après un dépouillement paritaire, les entreprises admissibles et éligibles ont été arrêtées.

Ces entreprises ont eutisne fiat l'objet d'une première analyse par les partenaires sociaux assistés de leurs conseils et une réunion des représentants s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dans ce prolongement, après des échanges et réponses complémentaires, que la note définitive et le choix des organismes recommandés ont pu être arrêtés par les partenaires sociaux.

Ces derniers, représentés par un comité équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, ont convenu qu'ils continueront à son évolution afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire responsable des régimes de prévoyance complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques possibles avec leurs conseils, ont convenu de ce qui suit.

Ce champ est également étendu aux précédents accords conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale de profession des représentants de salariés dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 2.1 - Taux de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution annuelle globale sur la base légale.

Cette contribution collective est versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de contribution collective sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
--	--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %
------------------------------	--------	--------	--------	--------

Cette contribution 2024 est appelée sur la base de la msaalalaire N°1, soit la msaalalaire 2023.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section spécifique et n'est par conséquent pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les entreprises de moins de 250 salariés à ce que chaque catégorie d'entreprises conventionnelles bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les entreprises de moins de 250 salariés ont le caractère conventionnel de cette contribution et qu'à défaut de révision des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 - Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisqu'il s'agit de fonds collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 - Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de gestion du personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le financement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente ci-dessous en deux volets, est réitérée dans des termes précisés au titre du présent avenant, le volet 2 ayant été précisé en tant que de besoin :

Volet 1 : actions de formation métier

- ? actions de qualification (CQP) de branche :
- ?? CQP enquête civile ;
- ?? CQP télésecrétaire ;
- ?? CQP chargé d'accueil,
- ? actions de compétences de service en relation client (CCS-RC) ;
- ?? coût pédagogique de la formation évaluateur ;
- ?? coût de l'évaluation,
- ? actions de formation :
- ?? CINL et RPGD ;
- ?? notions juridiques liées au métier de conseiller ;
- ?? CQP enquêteur civil ;
- ?? télésecrétariat,
- ? formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquête civile ;
- ? titre niveau IV « agent de maintenance » ;
- ? actions de formation métier ;
- ? complément de financement des actions éligibles à la « Pro-A ».

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier les actions de formation.

Volet 2 : actions de formation sur décision de la CPNEFP

- ? ingénierie de formation continue ou individuelle ;
- ? études d'opportunité et de faisabilité de projets ;
- ? études de développement au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la qualification des emplois qui en découle ;
- ? mise en place de formations par modules pour les salariés et aux salariés et faciliter l'accès au personnel de formation (CPF) ;
- ? démarches de formation d'actions de formation ;
- ? accompagnement des entreprises pour le développement de projets ;
- ? actions de qualification (CQP) ;
- ? démarches de formation et de qualification des CQP de branche s'il y a lieu ;
- ? prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de candidats de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- ? frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- ? expérimentation (s) de projets de formation visant à l'intégration de collaborateurs.

Il est précisé que les actions susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre mentionné de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution au cours de l'exercice 2024 sur délibération prise par la CPNEFP.

Article 3 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux conviennent que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises cotisantes par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et immédiat des fonds, ce sur quoi s'est entendu l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle du 4° de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, dans la mesure où dans la matière de la qualification des fonds de la formation professionnelle notamment, les dispositions de la convention de branche ou de l'accord conventionnel unilatéral ou collectif ou conventionnel pris en application de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise asurde des garanties au moins équivalentes.
 (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de l'exercice 2024.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre 2024, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les représentants sociaux réunis en CNPEFP et en SPP.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de coordination des entreprises en matière de luer effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles relatives à cet effet.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des services de nettoyage et d'entretien de locaux concernés par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Avenant du 28 février 2024 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO sceivrs ; SUD Solidaires,

Article 1er - Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

Annuaire des organisations représentatives

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se situant à l'instar de celui de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord a été complété par des accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des accords ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, renouvelant ainsi chaque année des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une valeur particulière en ce qu'ils ont permis de constater l'existence d'un fonds de réserve substantiel lié à la croissance des entreprises conventionnelles, démontrant une certaine sous-consommation pour des besoins de formation et d'ingénierie existants et croissants.

Ainsi, réunis en CNPEFP et en SPP, diverses décisions de mobilisation de cette réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une nouvelle réduction des contributions conventionnelles au niveau des entreprises convenus, dans l'intérêt des salariés de tous les secteurs de la branche.

La présente réduction des contributions conventionnelles de cotisation des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Organisations patronales	Organisations syndicales
FIGEC 60, avenue Cahlres de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier 75011 Paris	CFTC-CFSV 34, quai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Piers ? Csa 421 93514 Montreuil
SORAP 40, boulevard Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Enverges 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris	

L'accord du 15 mai 2017, dans sa dernière rédaction, est modifié en conséquence.

Article 2 - Révision des formulaires de saisine de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent avenant vient également actualiser le contenu des filiaromes visés dans les accords du 13 décembre 2021, à savoir :

- ? le rôle de médiation de la CPNPI pour interprétation ;
- ? le rôle de médiation d'un accord collectif à la CPPNI.

Ces modifications actualisées sont annexées au présent avenant et se substituent aux formules antérieures, issues des accords du 13 décembre 2021 ayant modifié les dispositions initiales prévues par l'accord du 15 mai 2017.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à l'instar de l'accord qu'il révisé.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les employés appartenant à la catégorie civile n'ayant pas de statut de salariés du secteur tertiaire sont concernés par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application, quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le 15 mai 2017, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant création de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPNPI) de la branche des prestataires de services.

Depuis sa signature, les organisations représentatives ont été identifiées au titre de nouveaux élus électoraux au travers de différents arrêtés ministériels.

Certaines organisations représentatives, comme le Secrétariat technique de la branche, ayant changé de dénomination ou d'adresse, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'accord initial en actualisant l'annuaire des organisations représentatives dans la branche et les formulaires, d'une part, de médiation de la CPNPI et, d'autre part, de médiation des accords collectifs à la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Annexe

Formulaire

Saisine de la CPNPI pour médiation ou d'interprétation (IDCC 2098)

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie postale : secrétariat technique P2ST, c/ o Caenbit OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Avis de saisine

Identification de l'organisation ou de la juridiction	
Identification des parties	Employeur
	Salarié(s)

2. ? D'informations concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e)
Article(s) concerné(s)

3. ? Origine de la saisine

Exposé des motifs de la saisine

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)

Annuaire des organisations représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales
FIGEC 60, avenue Craehls de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier 75011 PARIS	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, Case 421 93514 Montreuil
SORAP 40, boulevard Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris

SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris	
---	--

Nota bnee : les règles de fctotnmoiennt de la cmosmision peenvut être consultées :
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550

Formulaire
Transmission d'un accord à la CPPNI (IDCC 2098)

Le présent fiaroumrle est adressé au secrétariat tcehqie de la bcnrahe :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com
 Ou
 Par voie plateose : secrétariat tineqhcue P2ST, c/ o Cebniat OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° Siret	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2. ? Ionirfomnats sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE	
Effectifs (en équivalent tmeps pieln ? ETP)	

3. ? Iiomrafnotns sur le txtee déposé

Accord du 14 mai 2024 portant désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Le cmhap d'application du présent acocrd est identique, d'une part, à cleui de l'accord du 12 oocrbte 2015 rlatief à la fimrotaon ponioersslefnle qu'il complète et mfoiide et, d'autre part, à cuex des acdocrs du 18 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021 qu'il aunlne et remplace.

Périmètre de l'accord	
Cocher la csae correspondante	
Établissement (s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
Cocher la csae correspondante	
Délégué syndical	
Représentant du pesrennol mandaté (1) (2)	
Représentant du pnsenroel non mandaté (1)	
Salarié mandaté (1) (2)	
Ratification par référendum (3)	

(1) Ttmneatsre la copie du crurioer recommandé d'information aux onrnagoasitis sldeanycis représentatives au naievu de la branche.
 (2) Tmrtastnere le PV de csuntoiaotln du penonersl attenatst de la majorité des suafrges exprimés.
 (3) Ttmsrnatree le PV d'approbation de l'accord par référendum.

Date de srtuainge de l'accord	
-------------------------------	--

Thème (s) de l'accord	
-----------------------	--

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

Il est expressément rappelé que ce cmhap d'application cropnoesd à culei de la cnenivootn nolnatiae du pesrennol des ptaereatsris de sercievs dnas le dmnaioe du scuteer tiaiertre du 13 août 1999 tel que défini dnas son atricle premier.

Article 2 - Désignation de l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Confirmant le ciohx opéré dnas le crdae des arcodcs susvisés, les stariieangs désignent à navoeuu « l'OPCO des eertirepsns de proximité » cmome opérateur de compétences (OPCO) de la brnhcae des psettirraeas de sverecis dnas le sceteur teiirarte (IDCC 2098).

« L'OPCO des eitprsnrees de proximité », dit « OCPO EP » est asnii désigné en qualité d'opérateur de compétences de la banchrhe au titre, d'une part, de la goesitn de la crnobotiuitn légale à la fntroaoin psrsenoefinlle et à l'alternance, et, d'autre part, cmome coutlelecr et gnrnaitseoie de teouts cbntnrthiuoos supplémentaires versées, le cas échéant, siot en apilotpcain d'un acocrd cteollicf de branche, siot à trtie vnirrootlae par les employeurs, puor la froiomtan de luer personnel.

Le présent arccod aunlne et remapcle les acrcods des 10 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021.

Les stnaigreas rpplealnt qu'une ctrahe de qualité de scierves aavt été formalisée camnoemcmnoitt à la sginrtuae des acrcods susvisés.

Ils cinnfenrot ici luer volonté de bénéficier d'un anopcegnamt de qualité de la prat de l'OPCO, tnat au nveiau de la branche, en CPENFP cmome en SPP, qu'au nveiau des epensrerits et des salariés, en région.

Les paeearntis sciouax isetninst particulièrement, à ce titre, sur le boesin d'accompagnement de la bncahre par le fneeaincmt et la ftuniourre d'études en lein aevc la négociation collective, sur la msie à diioosstipn de saels puor la tunee de réunions paritaires, sur la fluidité dnas la msie en ?uvre des décisions pirairtaes de la bnhrace dnas les territoires, sur l'assistance de la brnahe dnas la cirstuooctn et la msie en ?uvre de la puoiitlqe de développement et de prmootoin de la foamoirtn et de l'emploi au nveiau de la branche.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Les saritnigaes relanplept que les dssptiioonis clinnneotevens de brachne enrtnat dnas le cdrae du 4° de l'article L. 2253-1 du cdoe du tarival prévalent sur cllees iseuss des ceotivnnons et adrcocs d'entreprises cnuloacs antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur.

3.1. ? Entrée en vigueur, durée et etrprsneis concernées

Compte tneu de son objet, le présent aocrcd est considéré comme aynat pirs effet deipus la fin de l'application de l'accord du 8 février 2021.

Il proudia ses effets à ctmoep de sa dtae de siugntrae et puor une durée déterminée de 2 ans.

Conformément aux ailcerts L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnnevou que tuoets les etripesners aiupnqalpt la cvntoneion coetvllcie ntnaaolie des prteasiraets de sreecvis du sceetur tariertie snot concernées par le présent accord, qeul que siot luer effectif.

L'objet du présent aroccd ne jfisuite pas de prévoir de slunitoptais spécifiques puor les ereeriptnss de minos de 50 salariés.

3.2. ? Suivi, révision et dénonciation

Avenant du 11 juin 2024 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le chmap d'application du présent anveant est iedutinqe à cleui de l'accord du 25 sermbpete 2015 reiatlf au régime fails de santé modifié, ccolnu dnas le carde de la cinvoonetn celvtlcoie nrlaiaote du pneorsenl des preieastrtas de sreecvis dnas le dnmaioe du suectr tertiariae du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Révision des taux de cotisation du régime
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le tuax de cisaoitton des différents régimes du dipositif cneoenontvnl de fails de santé était iliainneetmt visé au neiavu

Le présent arccod frea l'objet d'un sviui par les ptireas sateniigars réunies en cioimsomsn paritaire.

Vu la durée déterminée du présent accord, les paeirts cnenonvint de se réunir au monis 6 mios anavt son échéance puor apprécier les modalités et cindinotos du réexamen de la désignation.

Le présent accrod puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsiiipontosis légales.

3.3. ? Dépôt et eensoitxn

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt et d'une dmndeae d'extension dnas les coidintnos fixées par les aetcilrs L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

La bhcnare des praestriats de secvires du suectr trieiatre a, conformément à la loi n° 2018-771 du 5 sebtrempe 2018 puor la liberté de chisior son avienr professionnel, désigné un OCPO au tvreas des adrcocs ccoftlelis cunlocs les 10 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021.

Ces adrcocs rinaelpapet les spécificités de la bnahcre des psritaaretes de secervis du suectr tirariete et la volonté des piteanerras souicax de garantir, aux epierstnes et aux salariés cevoutrs par la cveinoontn collective, un sevire de proximité en désignant un OCPO cpblaee de doeugalir aevc eells et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés. Conformément aux teemrs des acocrds susvisés, les peiraeatnrs suoacix se snot réunis, au curos de l'année 2023, aifn d'examiner les modalités et ciitononds de désignation de luer OPCO.

Se référant à leurs acocrds antérieurement clucons qui ont exposé en détail la cohérence du cohix hsqouriite de la branche, les prienrataes siaocux ont etnendu confrmeir la désignation de luer OCPO par le baiis du présent accord.

de l'article 9.1 de l'accord du 25 sperbtmee 2015.

Cet arccod a été modifié à peluiruss rispeers par l'intermédiaire de différents aeavntns dnot le dereinr daté du 14 février 2023.

En l'état des dinoptoiiss en vigueur, l'article reitlaf aux tuax de ctaotioinss au régime cnnvnoneeiolt de firas de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 smbterepe 2018 modifié.

Cet alcitre est acltnueleemt rédigé dnas les temers suaitnvs :

« Ailtcre 4
Cotisations et répartition

Les pnreiaartes sucoaix mitneneiannt la stucurrte des cntiaioiots du régime, exprimées puor repapl en pctangueroe du saaire burt fxie de bsae (hors primes, hros majoitanors puor hueres supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des motantns exprimés en euros.

Les castnoitois au ttire du sloce cnoieeonntvnl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmmoe siut puor les erisnpretes et salariés rlnveeat du régime général de la sécurité sacloie :

Taux de cttnoisaios du régime celltciob obgrtoiaile (régime général)	Cotisations (en pntcorgauee du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 ?
Base 2	2,60 %	76,05 ?
Base 3	3,41 %	99,74 ?

Les prraaietnes saiucox fiexnt expressément une gllire de cotaitisnos spécifiques au trite du scole cnoieevnnoetl oritiblgoae

pour les esrperntis et salariés rleavent du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Taux de ctinioatsos du régime ctileoelf ogbtioiraie (Alsace-Moselle)	Cotisations (en ptaegconrue du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 ?
Base 2	1,82 %	53,24 ?
Base 3	2,39 %	69,91 ?

Les cotisations, au ttire des cruoertvus fcvaleaiutts visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Taux de cnoatiitss des adhésions fvuelctiaats (en pugrceaotne du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à patrir du 3e)

Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de ctoiontsais des adhésions flatteicuvvas (en puoacrgntee du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à pitarr du 3e)
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les cistinaotos au ttire des coverutreus oletlnienpos visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Taux de cnitistoas des gtnaiaars olltpoeniss (en pnuagorecte du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à paitrr du 3e)
Régime oenoptnil en complément de la bsae 1			
Base 2 en otopin	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en otipon	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime oiontepnln en complément de la bsae 2			
Base 3 en ooiptn	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Taux de ctainsoots des geaianrts oliltepeonns (en pngeutcaroe du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à prtiar du 3e)
Régime oipotnnel en complément de la bsae 1			
Base 2 en otpoin	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en ootipn	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime oteiopnnl en complément de la bsae 2			
Base 3 en oipotn	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Considérant les décisions de ptloaige reudnes nécessaires vu l'état des leux exposé en préambule du présent avenant, les taux de cositotian du régime ctileioelf obligatoire, des adhésions facultatives, des opontis et des atayns dorit snot révisés cmome siut :

« Acirtle 4
Cotisations et répartition

Les pnereritaas sicuaox mnnaieitennt la srtrcuute des caistntois du régime, exprimées pour reppal en paroutgnce du slaiaire burt fxie de bsae (hors primes, hros mitjoarans pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des manttons exprimés en euros.

Les coontaisits au ttirie du slcoe cnteennoovinl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut pour les eenesrprtris et salariés rlnvaeet du régime général de la sécurité sacolie :

Taux de cosoititns du régime cectlloif ogrbaloite (régime général)	Cotisations (en pcgernoutae du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 ?
Base 2	2,86 %	83,65 ?

Base 3	3,75 %	109,71 ?
--------	--------	----------

Les perniaaters saocuxix fixnet expressément une glilre de cotistoains spécifiques au ttire du scole cennneintovol oolibarigte pour les eierrtensps et salariés raelnevt du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Taux de cottiaainoss du régime ctioielcf ogrbaloite (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pgotencarue du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 ?
Base 2	2,00 %	58,56 ?
Base 3	2,63 %	76,90 ?

Les cotisations, au tirte des crveoruetus falivetacuts visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Taux de csoitnaiots des adhésions fevlaitatcs (en poctrguenaee du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à prtiar du 3e)
Base 1	1,86 %	0,91 %
Base 2	2,76 %	1,12 %
Base 3	3,32 %	1,42 %

Taux de cotisations des adhésions fluttcaeias (en pgtauoenrce du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,32 %	0,65 %

Base 2	1,94 %	0,79 %
Base 3	2,32 %	1,01 %

Les cotisations au titre des assurés volontaires visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des gartnaeis onelnepilots (en pntegcroae du PMSS) (régime général)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime ointpnoel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Taux de cotisations des getinraas onlenilpotes (en pcoagunrtee du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Article 3 - Mesures provisoires visant l'équilibre pérenne du régime mutualisé

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux décisions hqtiirseunemot prises par les partenaires sociaux tendant à voir le régime conventionnel des frais de santé se développer tout en maintenant un juste équilibre de ratios sinistres/primes, les partenaires sociaux ont décidé de retenir, au-delà d'une hausse cleuartolncte des cotisations en lien avec le passage hitaebul du régime, un taux d'appel en point et pourcentage de 102 % appliqué dans les livraisons susvisées.

Ce taux d'appel fera l'objet d'un suivi diligent par les partenaires sociaux, dans des conditions à définir par arrêté avec les partenaires sociaux recommandés, et ce taux sera abandonné une fois que le rapport de part constaté au 31 décembre 2023 sera apuré.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, (1) à compter du 1er juillet 2024. (2)

Il s'appliquera à l'ensemble des salariés et des salariés du régime conventionnel de son champ d'application conventionnel, qu'à tous les bénéficiaires de prestations issues du régime conventionnel. (2)

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension » sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne s'appliquent pas aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, dans la mesure où l'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises s'agissant de la date de mise en œuvre elle ne le sera, pour les salariés et adhérents du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte. (Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

(2) Les 1er et 2e alinéas de l'article 4-1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, dans la mesure où l'application de l'avenant

peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises s'agissant de la date de mise en œuvre elle ne le sera, pour les salariés et adhérents du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte. (Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les salariés applicables la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire sont concernés par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des salariés visés dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les négociations du présent avenant ont débuté d'abord qu'il avait été acté, avec les partenaires sociaux recommandés à l'occasion de l'avenant du 3 octobre 2023, que les décisions de modification du régime s'appliquent à l'aune des

résultats définitifs de l'exercice 2022 et de ceux, provisoires, de l'exercice 2023.

Les sainigrates repnlaplet eiuntse que les décisions de bnone gstoiein peirs à l'occasion de l'avenant du 14 février 2023 ont priems au régime cvinoennetnol mutualisé d'atteindre son équilibre bein qu'un rpreot de prtee résiduel était ercnoe constaté au 31 décembre 2023.

Après puulsries réunions paritaires, il a été constaté que l'équilibre onebtu au traervs du paiotgle patiraire s'avérait famlneneit iasusnifnt au vu du contexte.

En effet, les pterneairas saoiex ont été cttnnarios de perdre en considération les eftfes collatéraux de l'objectif affiché du législateur taedntt à raiialtsoner les dépenses de la sécurité sociale, idannusit un tefnrsrat de crhages des osgenriams de sécurité soialce vres les omarigns complémentaires d'assurance midlaae de l'ordre de 500 mloinlis d'euros. Ils ont également dû tenir compte des drievs ttexes réglementaires qui

Accord du 6 novembre 2024 relatif aux travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le camhp d'application du présent acrcod est itnqiudee à cueli de la cnvntioeon nialnatoe du porenensl des paersitaets de sveircs dnas le damione du seecutr teirairte du 13 août 1999 tel que défini dnas son acitrlé premier.

Article 2 - Situation de l'emploi dans la branche
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En colotlobraain aevc son OCPO désigné et l'Agefiph, la branche a mené ente fin 2020 et début 2021, une étude qvntaituitae et qvtvliiaaue sur la siutoiatn de l'emploi des tlrluavreas en sutoitian de hdcnaaip puor la période 2017-2019.

Le rpaopr détaillé des tvuarax asnii menés a été présenté en 2021 à la bnahrce qui comporte, puor rpeapl 85 % d'entreprises de mnios de 11 salariés.

Il resorst de l'étude des crheffis de l'année 2019 que si le nrbmoe de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dépassait le seuil de 6 % au naeivu de la bnachre pirse dnas son ensemble, le tuax d'emploi glboal s'établissait à 4,02 % et le tuax d'emploi drecit glbaol à heatuur de 3,91 % dnas l'ensemble de la branche.

Bien que le nrombe de bénéficiaires en epolmi snoeit présents dnas une ptpoorion au seuil légal et que le tuax d'emploi direct, tuot efectcif confondu, ait été identifié comme supérieur à la mynnoee nationale, il est rappelé l'objectif de 6 % d'emploi de salarié en situoaitn de hiadancp dnas les epsntreeirs ctoapmnt 20 salariés et puor.

L'objectif du présent aroccd est dnoc d'encourager et de roncerfer les bennos puaqreits constatées, tuot en mttenat en ?uvre des aincots qui peottrmnert d'augmenter le tuax d'emploi de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi dnas l'ensemble des

ont décliné l'objectif susvisé en aumengatnt les dépenses à la cgrahe des ogirnemsas complémentaires d'assurance maladie, et dnoc des eensriptres et des salariés concernés, dnas une cntrjcounoe feetormnt inntftniaoisle et ctcionntmaoe à l'augmentation de cnreitas tirafs de sonis médicaux et paramédicaux.

De plus, les peentaarris suaoiex ont été cttnaionrs de pndree acte, à l'issue de l'appel d'offres 2023, d'une frote hussae des fiars de cenamerht des oersamigns assrrueus recommandés, à l'instar de la tdnacene du marché et de la correutuve mutualisée des berachns pfnenolssoileres en particulier.

C'est dnas ce cadre, après dirvsees rrcnteones qui se snot déroulées etrne le drenier tmtiesrre 2023 et le pimreer ttrsimee 2024 en présence des oriegsmnas aersrusus recommandés et de l'actuaire de la branche, que les saagrtieins ont pu pernrre les msreeus uietls puor asserur la pérennité du régime de banhrce mutualisé, rpalneapt à cette osioccan luer ahcnmeettat à ce dernier.

ernteptierss de la branche.

La bnhacre s'engage anisi à réitérer périodiquement, une fios tuos les tiros ans, l'étude quvitnatiat et qtilvauaite des données pnmtatret de siuvre les évolutions de l'obligation d'emploi des taillrarveus handicapés (OETH) à son niveau.

La bcnarhe s'engage par ailleurs, au rrgaed nmeaomntt des diiopsiftss einttxas dnas le crade des régimes cnoennltvinos mutualisés de pcotiteron soiclae complémentaire, à mneer des démarches de prévention de ctrneias rqiues et noemmtat veuilss ou auditifs.

Article 3 - Mesures en faveur de l'insertion, du maintien et du retour à l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Article 3.1 - Insertion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il est rappelé que tuot salarié est recruté puor ses compétences pesloolisnfrens et que pesonne ne puet être écarté d'une procédure de retmneurcet en rsoain de son handicap.

D'une manière générale, il ne puet en auucn cas firae l'objet d'aucune daroisitciimnn qlulee qu'en siot la ntarue ou la forme.

Le rcneeeutmrt des pnrseeons en suttoiaim de hicdaap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi s'effectue sur tuos les peosts oruevts au rrumenectet et en cohérence aevc les bneosis en compétence des entreprises.

Les eiestrrpens de la brnahce s'engagent à rrcueutr des poesnres reneoucn tauravrilles handicapés aevc une volonté de privilégier des rmenertceuts en CDI aifn de psrooepr des epoimls stlbaes et pérennes.

Les ctnorats en atlnearcne et l'ensemble des dpoitiffs favairsnat la ftoimoarn pnslorefsnoleie des bénéficiaires snrot également privilégiés.

Les eritpresnes venellit dnas tuos les cas à ce que luer psusrceos de recrutement, qu'il siot ernxtee ou interne, fvisoraie l'emploi des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi dnas tuos les secvreis de l'entreprise.

La barchne icntie celles-ci à dsverifeiir le puls posibile lerus cnauax et leurs meynos de dsverifeiir le puls posibile lerus cnauax et leurs meynos de recrutement, neonmtmat en eanttetrent ou en renforçant les panratitreas eaxstntis aevc des organmess en crhgae de l'insertion ponfeollnrssiee des pennresos en sttaouiin de hiadancp et en adéquation au ptsoe de travail.

Les etprienrses snot également invitées à développer des pretantiaars aevc les cneerts de fmoitaron puor les prsnneoes ateitnte d'un handicap.

Article 3.2 - Emploi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Article 3.2.1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur

Vu leur complexité et leur lourdeur, les salariés handicapés ne peuvent pas effectuer les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les salariés éligibles.

En effet, cette démarche est essentielle pour permettre au salarié concerné d'avoir accès à un certain nombre de dispositifs adaptés proposés par la branche.

Ainsi, le salarié en difficulté des démarches en lien avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut bénéficier d'une aide financière d'absence rémunérée d'un maximum de 1 jour par an (fractionnable en deux demi-journées le cas échéant).

Cette aide financière est également accordée en cas de reconnaissance de la RQTH.

Dans tous les cas, le salarié concerné devra prévenir son employeur de son intention de bénéficier de cette aide financière d'absence dans un délai de 15 jours.

Il appartient à cette occasion à tous les salariés de solliciter par son employeur, en amont et en aval de la journée mobilisée à cet effet. Il est entendu que la journée d'absence susvisée est prévue par le contrat de travail et de l'autonomie des salariés handicapés (CDAPH).

Compte tenu de l'omniprésence de très nombreuses et de petites entreprises dans la branche, les salariés ont en outre pu bénéficier aux entreprises qui s'engagent à leur offrir les démarches de leurs salariés, à mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de prévoyance sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du montant de salaire considéré.

En effet, cette aide financière s'inscrit dans une démarche de prévention visant à réduire les risques de santé et d'améliorer les conditions de vie au travail, tout en préservant les salariés de l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les salariés concernés dans leur vie professionnelle, conformément aux termes de l'article R. 912-2, 2° du code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la poutelle civile de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Article 3.2.2 - Aménagement des postes et des lieux de travail En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement s'applique à toute entreprise de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés, tant pour accéder que pour exercer un emploi codépendant à leur qualification, pour l'exercer, y compris pour assurer une formation adéquate.

Plus particulièrement, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme les salariés handicapés et les personnes d'une personne handicapée bénéficient, à leur demande, au titre des mesures appropriées visées par l'article L. 5213-6 du code du travail, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou encore leur maintien dans l'emploi.

Les mesures appropriées peuvent notamment concerner, outre l'accès au lieu de travail, l'adaptation des logiciels, matériels et outillages, l'aménagement des postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuel nécessaire au travailleur en situation de handicap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour occuper son poste.

L'employeur s'assure ainsi, en particulier à l'aide des services de la médecine du travail et des représentants du personnel s'ils existent, que le travailleur des personnes en situation de

handicap, dans l'entreprise comme en télétravail, soit accessible et adaptés.

Il est rappelé aux entreprises qu'elles peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'aide financière des fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévue à l'article L. 5213-10 du code du travail afin de faciliter la mise ou la reprise au travail en milieu ordinaire de production des personnes en situation de handicap et que cette aide peut également concerner les coûts supplémentaires d'encadrement.

Enfin, il est rappelé qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte sociale de l'entreprise, la demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé ou un salarié aidant d'un enfant, d'un proche ou d'un proche, toute décision de refus de l'employeur doit être motivée.

Article 3.2.3 - Lutte contre la désinsertion professionnelle En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La désinsertion professionnelle désigne le processus qui conduit à l'exclusion ou à l'éloignement durable d'un salarié de l'emploi.

Elle peut être liée à des problèmes de santé (accident, maladie chronique, handicap, etc.) et/ou de santé au travail (accident ou maladie professionnelle, etc.) et/ou de compétences (formation initiale, inadéquation, etc.).

La branche s'engage à mettre en œuvre des actions tendant à lutter contre toute forme de désinsertion professionnelle, au travers de dispositifs de soutien dans l'emploi ou de formations ou de reclassements.

Ces démarches se font en particulier menées dans le cadre de la politique de solidarité déclinée dans l'accord de branche conclu le 19 avril 2016.

Dans l'entreprise, l'employeur, en lien avec les représentants du personnel s'ils existent, apprécie également la pertinence de la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre toute désinsertion professionnelle en recourant, le cas échéant, aux atouts du métier dans l'emploi, tels que des services de prévention et de santé au travail (SPSTI), des CARSAT, de l'Agefiph, de l'ANACT, etc.

Article 3.3 - Formation En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les entreprises du présent accord s'engagent à mobiliser des dispositifs de formation dédiés répertoriés par l'OPCO en vue d'améliorer l'insertion professionnelle, l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette obligation se verra particulièrement renforcée en matière de professionnalisation, en lien avec les dispositifs négociés au niveau de la branche et les organismes partenaires tels que la CPNEFP, notamment au travers des thèmes et actions prioritaires qui sont identifiées chaque année par la branche et exposées à l'OPCO.

Les salariés reçoivent d'abord aux entreprises et aux salariés de la branche que l'Agefiph propose un catalogue de formation, notamment au travers de la structure hancap formation (RHF), pour être mobilisé en région.

La branche identifiera, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du présent accord, les dispositifs qui seront à privilégier.

Article 3.3.1 - Accueil de stagiaires En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les entreprises s'engagent à leur volonté de favoriser l'accueil, au sein des entreprises de la branche, des stagiaires en situation de handicap afin de contribuer, sous toutes ses formes, au développement de l'emploi et des compétences des personnes handicapées.

Ainsi, tous les types de stages permis par la législation en vigueur

senort favorisés, et netmnomat :

- ? les saetgs perriscts par le Pôle empoli ou ceux, intitulés « Auppi pjoret », organisés par l'Agefiph ;
- ? les saetgs de découverte ou d'observation d'élèves handicapés de moins de 16 ans, conformément à l'article L. 5212-7 du cdoe du travail ;
- ? les sagtes en dreiiitoçn prévus à l'article L. 6341-3 du cdoe du travail, puor leelqss l'État et les régions arsusent le fennaemncit de la rémunération du siragatie ;
- ? les sgetas représentant des périodes de fartioomn cndauniot à l'obtention d'un diplôme tcoehngqlioe ou prssfoneineol conformément à l'article L. 331-4 du cdoe de l'éducation ;
- ? les saetgs en mlieu psisfnoreoel puor le développement de l'alternance et la sécurisation des pcoraurs pionoesfelnss ;
- ? les périodes de meiss en stuaitouin en mielu pssfieroenonl conformément aux acelrits L. 5212-7-1 et L. 5135-1 et stiavuns du cdoe du travail.

Article 3.3.2 - Accès à la formation professionnelle continue *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025*

Partant du ctsaont que le niveau de firomtaon est généralement isanffniust et/ou que les spécificités métiers snot les picinruapx feinsr à l'insertion pfolresoeinlne des salariés handicapés, la bnchrae développe, par l'intermédiaire de sa CNPFEP et aevc l'appui de son OCPO désigné, tuteos les opportunités de paetarratins aevc les associations, écoles, universités et puls lengmaert tuos cneetrs de foomitarn sensibilisés au sjuet du handcaip et ?uvrant en fauver de l'accès à la firomoatn des pnosneres en stiatouin de handicap.

Au même titre que l'ensemble des salariés de la branche, les tlaeruavrlis en soiuttain de hcadainp ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi se vorrent acgnmaoepr dnas luer puorrcas et cihox de faooitrmn à l'occasion de luer eeirtentn professionnel.

Au rgraed de cet objectif, les erientseprs de la brcnahc s'engagent à développer l'insertion ponnfosrlseilee et le mintiaen dnas l'emploi des salariés en staiotiun de hcndiaap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faaicntilt luer accès à des atinocs de fomtroian et nnetommat :

- ? aux atcoins incstires au paln de développement des compétences de l'entreprise ;
- ? aux crntaots de poelfiossnsnoraiaatn ;
- ? aux dfsiisiotps de rriwoesecon ou de pmtooorin par l'alternance (Pro-A) ;
- ? aux bnilas de compétences ;
- ? à la vaadiotiln des aciqus de l'expérience (VAE) ;
- ? au ctpome penreosnl de formation, abondé le cas échéant (CPF) ;
- ? aux fartniooms fanilctiat la cmeipsoaontn du hcadainp au psote de travail.

La branche, puor sa part, s'engage à preirsoir la motsiiboialn de fndos isuss de la cuonttriobin cllneenotnivone dédiée à la foatomirn poeislorsnenfe vnaist à fiectilar l'insertion et au minatein de l'employabilité des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article 3.4 - Le référent handicap *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025*

Article 3.4.1 - Rôle du référent handicap *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025*

Le référent hcadainp est désigné dnas les eseritents emypalnot au mions 250 salariés conformément à l'article L. 5213-6-1 du cdoe du travail.

À trtie puls favorable, les eersetinrps non concernées par cttee ogaibotiln pneveut désigner fileauctvmnaett un référent handicap.

Son rôle csionste à orienter, informer, slebinseiisr et acgomcpaer les prnneoses en saoiitutn de haacnidp ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au trtie de ses différentes missions, le référent puet nmmeantot aoptprer son assinacte et son cnocruos à la ciutstoniton de dirosses de fnemiancent Agefiph, acnamogepr l'intervention éventuelle d'un emgoonre lros des études de poste.

Le référent puet également participer, à la dmdeane du salarié en arrêt de travail, au rendez-vous de lision aevc l'employeur prévu par l'article L. 1226-1-3 du cdoe du travail.

Ce rendez-vous de laision a puor ojebt d'informer le salarié en arrêt de taivral prolongé qu'il puet bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle. Il puorra également être sollicité puor farie le lein aevc les actios mseis en ?uvre au niveau de la bnhacre en fevuar des pseornens en sttiaouon de handicap.

Dans l'exercice de ses fonctions, le référent hidnaacp est tneu à une otboglian de discrétion au rgared des iamtfoinnros pneeonsrlles dnot il puet aivor connaissance.

Cette oilgitoban de discrétion prévaut y cipmors vis-à-vis de l'employeur à mnios que les iinfamnoors concernées ne soniet essltielenes à l'exercice du piuoovr de dtireocin de l'employeur.

Le référent hicandap est identifié, dnas l'entreprise, comme un tires de confiance.

Article 3.4.2 - Formation à la fonction de référent handicap *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025*

Le référent désigné srea invité par son eetpsrinre à se rrechpopar de l'Agefiph qui propose, nmmntaeot au tvarers de ses délégations en région, des ftnmiooras adaptées à l'exercice de cette fonction.

Ce référent arua la possibilité de rejonrde le réseau des référents hdcaianp (RRH) animé par l'Agefiph au nevaiu régional et national.

Le référent puorra également participer, aautnt que pbslsoie et que de besoin, aux fioormtans hrbeydis dispensées par la branche, ses petanarires intuiteiosnlns et/ou l'Agefiph.

Avec l'aide de l'OPCO désigné, les siatraeings étudieront en CFNPEP et en SPP la mioilibstan éventuelle de la cttuibunorn cennoitvlnloene puor crtueinobr en cas de bisoen à la fmoriaotn des référents handicap.

Article 4 - Aides et mesures d'assistance aux salariés en situation de handicap *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025*

La bachhre s'est hneqtusiormiet dotée de dspisifotis vasnit à adeir les salariés en sutaitoin de handicap.

Tout d'abord, dreviess geiatrans cotnnnelioevnls snot prévues au ttire du hcianadp dnas le cdrae du régime mutualisé de prévoyance, instauré en 1999 et régi, au juor du présent accord, par les dnspooitsiis de l'accord du 15 décembre 2014.

Ensuite, des dtiipfsisos complémentaires d'aide et d'assistance ont été initiés au tearrvs d'une piitolqç ctennvlooneile de solidarité adossée à aux régimes mutualisés de prévoyance et de fairs de santé.

Les ersreitpnes et les salariés de la bhacnre snot ainsi invités à cnetoulr l'accord funaeotdr du 19 avril 2016, modifié par différents ateanvns puor pndree ccssaonninae des diofisipitss en vigeuur et des ctoidnions d'accès.

Il est rappelé que cet arcocd prévoit notamment, outre les adies financières exinpeeolenctls assimilées à un sreuocs individuel, puor les salariés en suitoatn de hacaidnp :
? le vsnmeeret suos cretneais conditions, d'une adie financière « hcdaianp » ;
? un diisotspif de ceinsol et de stueoin pqyhoslcoigue puor tuos les salariés et en pralcteiur puor les salariés aidants.

Enfin et ctopme tneu des ocejfitbs pouvuiriis par les signataires, l'engagement est pirs de travailler, aevc les osnmeaigrs recommandés et de gsoiten du fdons cnevonontniel de solidarité sur la msie en plcae d'actions panvuot aeidr au mteniiian dnas l'emploi et à la réinsertion peinlsonsfreloe de salariés vtieicms d'accident du travail/maladie pifelselonsnore (AT/MP) gvare anayt entraîné un handicap.

Ces travaux seront menés conformément aux orientations générales de l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Les salariés et les entreprises de la branche sont invitées à prendre plus spécialement connaissance de l'avenant du 6 novembre 2024 qui est venu modifier et compléter le clausage des aides complémentaires prévues au titre de la politique de solidarité de la branche.

Article 5 - Aides et mesures d'assistance aux salariés aidants
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La branche s'est constituée en tant que société dotée de pouvoirs conférés à ses représentants par l'avenant du 6 novembre 2024 qui est venu modifier et compléter le clausage des aides complémentaires prévues au titre de la politique de solidarité de la branche.

Ces dispositions constituent des mesures d'aide et d'assistance qui sont rappelées ci-dessous étant précisé qu'elles visent à accompagner les salariés aidants dans leur rôle de soutien à leur proche aidant au domicile, à la perte d'autonomie d'un proche aidant ou pour des dépenses qui sont nécessaires aux aidants familiaux.

Article 5.1 - Les aides et services existants
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La branche rappelle s'être constituée en tant que société dotée de pouvoirs conférés à ses représentants par l'avenant du 6 novembre 2024 qui est venu modifier et compléter le clausage des aides complémentaires prévues au titre de la politique de solidarité de la branche.

Les entreprises et les salariés sont invités à consulter l'accord de branche du 19 avril 2016, modifié par différents avenants pour prendre connaissance des dispositions en vigueur et des modalités d'accès.

Il est rappelé que cet accord prévoit notamment, outre les aides financières complémentaires assimilées à un régime individuel, pour les salariés aidants :

- ? le versement de certaines conditions, d'une aide financière « adaptée aux besoins » ;
- ? l'accès à un service d'accompagnement aux salariés qui aident un proche dépendant, afin d'améliorer leur qualité de vie et de leur permettre de continuer à travailler ;
- ? un dispositif de conseil et de soutien personnalisé pour tous les salariés et en particulier pour les salariés aidants.

Il est enfin rappelé que le régime conventionnel de prévoyance assurée par la branche « régime de retraite complémentaire », en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, ce dernier se voit verser, quel que soit son âge, une rente de retraite viagère selon les modalités prévues à l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 5.2 - Extension du congé de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 17.2 du texte de base de la convention prévoit sur les congés complémentaires dont bénéficient les salariés, sur justification, à l'occasion de certains événements.

Parmi ces congés est visée une absence d'une durée de deux jours en cas d'annonce de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié.

Les salariés ont droit à ce congé et à l'étendre ce congé.

Ainsi, en cas d'annonce de la survenance d'un handicap majeur assis d'une pathologie chronique nécessitant un traitement thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, il est accordé au salarié un congé dont la durée est fixée à 6 jours.

De plus, après l'année qui suit l'annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un traitement thérapeutique ou d'un cancer, le salarié bénéficie d'un jour de congé rémunéré par an, jusqu'à la guérison de l'enfant ou au plus tard jusqu'à ses 16 ans.

Il est précisé que la pathologie chronique nécessitant un

traitement thérapeutique constitue les pathologies de longue durée, évolutives et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne qui nécessitent un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation.

Ces pathologies sont définies par voie réglementaire en application de l'article L. 3142-1 du code du travail.

La liste de ces pathologies chroniques ouvrant droit au congé légal est précisée par voie réglementaire.

Les justificatifs, de nature médicale en particulier, sont fournis à l'entreprise par le salarié ou son représentant en fonction des situations et des précisions réglementaires, pour l'année de survenance comme pour celles qui suivent jusqu'à la guérison ou à l'extinction du droit.

Enfin, il est rappelé que ces absences exceptionnelles, à l'instar de celles visées dans l'article 17.2 susvisé, n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Compte tenu de l'omniprésence de très petits et de petites entreprises dans la branche, les salariés ont obtenu partiellement aux entreprises des salariés bénéficiaires de ces absences rémunérées de manière à ce que les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de complémentaire soient complétés pour garantir l'indemnisation du montant de salaire considéré.

En effet, cette démarche s'inscrit dans une démarche pluri-partite générale de prévention visant à réduire les risques sur la santé des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie au travail, tout en poursuivant plus généralement l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les personnes concernées dans leur vie professionnelle conformément à l'article R. 912-2, 2° du code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la politique de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Article 5.3 - Faciliter le don de jours de repos au salarié parent d'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les entreprises ont entendu pour favoriser le mécanisme du don de jours de repos au profit des salariés de toute entreprise de la branche assumer la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, qui vont en outre à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap ou qui vont en outre perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente.

Cet article s'applique dans les conditions visées ci-après.

Article 5.3.1 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif de don de jours de repos en fait la demande à l'employeur en lui adressant, selon le cas :

- ? soit un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant précisant le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- ? soit les justificatifs prévus par l'article D. 3142-8 du code du travail, pour le salarié aidant ;
- ? soit un certificat de décès.

Article 5.3.2 - Salariés donateurs
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le don de juro est overut aux salariés tuatireils d'un CDI anayt une ancienneté de 1 an minimum.

Le salarié doenatur puet daeemndr à l'entreprise de rteesr anonyme. (1)

(1) Psrhae excule de l'extension en tnat qu'elle cnonrvteiet aux diisontiosps des aetirlcs L. 3141-25-1 et L. 1225-65-1 du cdoe du tarival qui psenot le pcpnirie d'un don anonyme. (Arrêté du 18 stebpemre 2025 - art. 1)

Article 5.3.3 - Jours de repos cessibles
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Seuls les jruos de roeps dobeipnisl (déjà acquis) pevunet être cédés à l'exception des 4 premières snaemeis de congés payés.

Ainsi, snot cbselseis :
? les jruos de congés payés ceadronnosprt à la 5e snameie de congés payés ;
? les jruos de roeps ceursemoanpts accordés dnas le carde d'un dsitpisoif RTT ;
? les jours de repos accordés en ailcpiotopan d'une cvtennoion idvldeulnie de frofiat en jours sur l'année ;
? tuot autre juor de récupération non pirs (ancienneté?).

Article 5.3.4 - Modalités du don
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les dons, volontaires, peunevt être réalisés tuot au lnog de l'année ciivle en une ou puuleisrs fois, sloen une procédure msie en pacle dnas chuqae entreprise. Le salarié qui stuhioiae firae un don en fiat la dnmeade à l'employeur qui diot l'accepter.

En cas de don annyome à un salarié désigné, le salarié bénéficiera en pmrieer leiu des jruos donnés nteivemnmnoait plus des jruos donnés snas désignation.

L'entreprise prroua le cas échéant aobdnr au don de juors organisé puor un salarié donné.

Article 5.3.5 - Situation du salarié bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément aux dtiisoinspos légales, le salarié bénéficiaire d'un ou puliuesrs jorus cédés bénéficie du matniien de sa rémunération panndet sa période d'absence.

Cette période est assimilée à une période de tairavl effectif, nmanotemt puor la détermination des dirots que le salarié tenit de son ancienneté.

Le salarié cnervose le bénéfice de tuos les avtanages qu'il aavit aqicus aanvt le début de sa période d'absence.

Article 6 - Dispositif en faveur des salariés déclarés inaptes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Au-delà des mseeurs cennoillnoenetvs rappelées ci-dessus, les stearignias etnednent rlepepar que des dsioifsipts de driot cumomn snot également ouverts au trtie ntmemnaot de la rééducation pssoinoilrfeelne puor les salariés déclarés intpeas à luer poste.

En effet, les entreisrpes pveeunt aoirv rreuocs à une cooivtnenn de rééducation psfllieensorone en etpisrnere (CRPE) qui est un ouitl de l'assurance mlaadie s'adressant aux peennosrs qui ne pvneuet pas ou rqiensiut de ne pas pouiovr reednprrre luer eolmpi après un arrê de trvaail en luer pertmtneat de se réhabituier à luer potse dnas l'entreprise d'origine, apdprrre une nuolvlee prfisooen dnas luer eprsriete d'origine ou apdprrre une nlvuoee posofiesrn dnas une atrue entreprise.

Les salariés concernés, cmome les erpteresins de la bchanre placées dnas une tllée situation, snot incitées à se rphoapcrr de luer médecin du tavrrial puor la msie en ?uvre d'une tlele démarche.

En ortue et à l'instar des enetagnegms pirs par la bnrahce au trtie

du présent accord, les sniaeartgis s'engagent à egengar une réflexion sur la msie en ?uvre de ttuoee nuolevle acoitn de solidarité qui prioarut vneir compléter les dopsiitsifs enaitsxts en feuavr des salariés déclarés intapes à luer poste.

Des idcaituners uetils puonrort être frnuois à cet égard par les oarsegmnis aseurruss recommandés du régime mutualisé de prévoyance.

Article 7 - Actions de communication et de sensibilisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les taaruvx et études menés au nvieau de la bcnhare ont montré que des atnoics en matière de cmoniuaciomtn pnveuet dfuifesr l'information de dspoiitfs etnxiats mias méconnus, meidfoir pinregosesemrvt les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et asnii prermtee une mulilreee pisre en cmote de la staiouitn des tvarelrliaus handicapés et des aadnits au sien des einprtseers de la branche.

Article 7.1 - Opération de communication annuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La bcranhe mtreta en ?uvre, cquahe année, une opération de communication, idéalement lros de la seainme du handicap, en cinodortioan aevc les onirmgesas aruseurs et l'OPCO désigné, aifn de silibeienssr les salariés et les enesretpris aux thèmes du hacaidnp et des aidants.

La snruaigte du présent arccod frea déjà l'objet d'une cpnaamge de ctoicmnumioan dédiée, aifn de farie connaître la ptiqolue cotvlnnelnoniee en feavr des tilaleaurrvs en siautioin de hcaadnp et des salariés aidants.

La dfoisiofun d'un gdiue purqaite et/ou de patqleetus d'information porura être assurée à cette occasion, à l'aide ntnameomt de la dootaceuminn existante, issue de l'Agefiph et/ou de l'OPCO et/ou des ormsgneais asruuesrs recommandés au trtie des régimes de prévoyance et de santé et adaptée à l'environnement de la bhncare le cas échéant.

Article 7.2 - Campagnes de communication dans les territoires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les senriagaitis erunnoacegt les eeenisrpts de la bhncare à cclnuroe aevc l'Agefiph des ciontvones « Diagnostic-Action », disiipptosf giartut luer pmettranet de définit des plans d'actions aifn de pgreosersr emffecaencit sur luer olobiigatn d'emploi.

En outre et aevc le stoeuin de l'OPCO désigné, des aiotncs de ccoitmumanoin et de slnossiiitbaiein sreont menées dnas les tireeroirts puor ctniusoetr des ptmoroions de rretumeenct isirtepentnrees et intersecteurs. Les modalités de ces acnotis snot définies en CNFEPP aevc la mobilisation, le cas échéant, des fdnos convotelnnneis disponibles.

Article 7.3 - Partage des engagements d'entreprises pris en faveur du handicap ou des proches aidants
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les eeiprsrents dniopasst d'un acocrd clecoltif en fveaur du hadacinp et/ou des pecohrs aditnas snot invitées à ptrgaaer lreus acodcrs collectifs, en les ttasmnetnart à la barnche par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

Ce pagtare de bnneos pgetiuars ptmeertra à la bhcarne de fraie évoluer le cas échéant les dostnopsiis du présent accrd et puls lgeamernt les différents dsiosfitips cinnoteevnlolis visés en référence.

Article 7.4 - Développer les partenariats avec les entreprises protégées
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il a été constaté dnas les études et taruavx menés au naiveu de la bnrhace que le rrucoes au stceuer du traivavl protégé et adapté était eitcefff et qu'il reste un axe imtpranot de la ptluoiique de l'emploi globale.

Ainsi, dnas un suoci de responsabilité sociétale et dnas le carde d'une démarche de responsabilité sociétale et eorailnnevntme engagée et affirmée, les errpeesints de la brhance snot incitées à développer le reorucs aux persaeittras du sutecer du tvraial protégé et adapté, au trreavs netnmoamt du réseau GAEST (<https://www.reseau-gesat.com/Gesat/>).

Des atnoics de coimouactnimn et de siisiainlostebn en régions pironaret être décidées au nvaieu de la bnharce cmptoe tneu de la marge de psgrrsieoon ianpmtrtoe constatée dnas cetraies d'entre elles à la dtae de sntuigare du présent accord.

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Article 8.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accrd est clcnou puor une durée indéterminée et erertna en vgiueur le peerimr juor du mios cviiil snaiut la dtae de paoucbtlin de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.

Article 8.2 - Pilotage et suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le ptaigloe et le suivi de l'application du présent accrd est assuré par la CPPNI puvnaot déléguer ctete mossiin à la CPS et/ou à la CPNEFP.

Si un blain qaautititnf et qittailauf est prévu au mnois une fios tuos les 3 ans via l'OPCO désigné en caltooialorbn aevc l'Agefiph notamment, il est edetnnu que des enquêtes spécifiques de brachne porornut être décidées à irvlnetlae puls régulier.

De plus, la bcrhane s'engage autnat que pislrobe à metrte en palce les iianrdetucs utiles, dnas ses études et tavuarx périodiques, peremnattt de siurve les évolutions de l'OETH à son niveau.

Article 8.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent anenvat puet être révisé ou dénoncé conformément aux doiosptnsiis légales.

Article 8.4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt et d'une dmnaede

Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le chmap d'application du présent aevnant est iedinqtue à cueli de la cnoteivon nnataloie du psnoenerl des psarttiears de sriveecs dnas le dniamoie du stuceer ttiarrie du 13 août 1999 tel que défini dnas son alcrtie premier.

Ce camhp est également ietuqnide à celui de l'accord rlatief au

d'extension dnas les cndonoiits fixées par les aceitlrs L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 8.5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément aux ailectrs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnenovu que teouts les enprietsers appnliqaut la cenvtioon cecilovtltie niatnaole des ptsaeitarres de sivecers du seeutcr tiarree snot concernées par le présent accord, quel que siot luer effectif.

Ainsi, les eteenipsrrs qui ne snot pas concernées par l'obligation légale d'emploi snot incitées à ceintborur et à pvousrirue les otcfbeijs partagés par les sagraitneis à l'aune des dostiopiins cnueevnos dnas le présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acrocd s'inscrit dnas le ponegloermnt de la msie en ?uvre hoirqtuise de difstsiptos cnetoinlvones d'aide aux personnes, salariés ou aantys droit, en suittoan de hcidnaap ou enorce aux salariés pocerhs aidants.

Si les études menées entre 2019 et 2021 ont montré que les puiqitelos déployées jusqu'alors au neivau de la bhcnare pirainsdoeut des eeffes bénéfiques à l'intégration et à l'emploi duarlbe de salariés handicapés, il a néanmoins été cnenovu de mrtete en ?uvre un diitsiopsf renforcé et dédié puor améliorer erorce la stituaiion des intéressés, tnat puor luer iistronen que puor luer maeitinn dnas l'emploi.

La négociation du présent aorccd a également été l'occasion de revenir, en les améliorant, sur des dotsiipifss d'aides préexistants mis en ?uvre par l'intermédiaire, drietceenmt ou indirectement, des régimes mutualisés de prévoyance et de crouturvee des faris de santé.

Cette négociation a assui prmies aux sirniategs de refrenocr les dipsfoitss en fvauer des salariés pecorhs aidants, aifn de luer pteemrrte de muix aeictlrur luer vie pnlnroeeise et professionnelle.

Les dsiooitpsnis arrêtées au ttrie du présent accord l'ont été en parnet en cmotpe l'hétérogénéité des eirrneptss de la barnhce et en piticlrueur le gnrad nmorbe de très ptietes et de ptieets entreprises.

régime de prévoyance du 15 décembre 2014 que le présent avenat vient mfoedir et compléter.

Article 2 - Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 2.1 - Nouvelle définition des catégories objectives de bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu ntnemamot des dispstionos du décret n° 2021-1002 du 30 jelluit 2021 ratielf aux critères ofebcitijs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une corurvuete de pcrteoioth sclaoie complémentaire collective, il est arrêté, puor la msie en ?uvre des gtrinaaes de prévoyance complémentaire en vguueir à la dtae du présent avenant, les catégories obvcetejs snevutias :

? les salariés cdraes au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nobrvmee 2017 aigni que cuex aanyt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ;

? les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nbrvmoe 2017 anisi que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC.

Il est expressément précisé que l'agrément AEPC du 17 mai 2023 a validé la faculté fatie aux epeerritsns de la brncahe d'intégrer à la catégorie oejvticbe des salariés cadres, les peensronls affiliés à l'ex-article 36 de la CCN du 14 mras 1947, siot les thineeinccs et

aegtns de maîtrise rvnealet des niuvaex 4,5 et 6 de la caifaisltcon polriseeosnnfle en vigueur.

Cet esmbnele de salariés a ecinefmfevett été agréé cmome une catégorie otivjcebe seoln les treems de l'agrément susvisé.

Il est rappelé aux eipsrreets que la possibilité qui luer est laissée d'intégrer ou non les salariés susvisés à la catégorie des salariés caerds susvisés est snas conséquence sur le caractère oeijtcbf et ogtlaiobre du régime de prévoyance.

En toute hypothèse et conformément aux termes huiortqseis du régime ctnoeenonvnl de prévoyance, les ernstipeers puevent dnoc maintenir, en atppoilcan du présent avenant, le bénéfice des doiintissops prpoers aux careds puor les salariés ex-article 36 qui en bénéficiaient jusqu'alors.

Au rgread de ce qui précède, l'article 3, intitulé « Bénéficiaires des gaieanrs du régime de prévoyance » de l'accord du 15 décembre 2014 est en conséquence modifié cmome siut :

« Bénéficient du présent régime l'ensemble des salariés des etsernpries rneelvat du camhp d'application de la cononitevn ctvlleoie natilanoie des ptisertraees de sevirecs dnas le dionmae du steceur tiarirtee tileaurts d'un crntoat de tviaarl ou dnoc le catnort de tavriral est sepusndu puor milaade ou adceint ou dnoc la ssooinupen du cnotrart de tiarval prévue par le cdoe du trvaial dnnoe leiu à un mntaeiin de luer rémunération par l'employeur et/ ou au veesemrnt d'indemnités journalières financées au mions puor paître par l'employeur.

La noiton de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un cntoart de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés bénéficiaires du régime pveenut être distingués, en aioicapltn du présent accord, en duex catégories otcbijeves définies comme siut :

? les salariés crdeas au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 neormbve 2017 aïsni que cuex anayt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ;

? les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nbemvore 2017 ansii que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC.

Les enerertsips peenuvt déroger, par atce jjudurique interne, à l'extension du régime des salariés cderas au bénéfice des salariés aaynt fiat l'objet de l'agrément de l'APEC. »

Article 2.2 - Dispositions modifiées

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les aneiecnns références ctlnneenvlineoos aux définitions de catégories ocijevbtes de salariés snot modifiées au raregd des temres de l'article 2.1 susvisé.

Ainsi, à cpmeotr de l'entrée en vguiuer du présent avenant, les motnines « emslenbe du psreenol non affilié à l'Agirc » et « embelnsu du psnenoerl affilié à l'Agirc » des atrilces 4.3.2 et 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 snot rtmepveenceist modifiées par les mnteoins « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des alrtices 2.1 de l'ANI du 17 nvomorbee 2017 anisi que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nevembre 2017 aïsni que cuex anayt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ».

De la même manière, les minteons « salariés non affiliés à l'Agirc » et « salariés affiliés à l'Agirc » de l'article 6.2 de l'accord du 15 décembre 2014 snot repevsmtiencet modifiées par les metninos « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des aecitlrs 2.1 de l'ANI du 17 novrembe 2017 ansii que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmeovrbe 2017 aïsni que cuex aynat fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ».

L'accord du 15 décembre 2014 et l'ensemble des anevants l'ayant modifié snot asnii révisés, les dpsinooists non expressément visées par le présent anvneat dueeamrnt inchangées.

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent aenavnt est cnclou puor une durée indéterminée et srea déposé par la pratie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il prend effet à cpotemr du 1er jynaeir 2025, indépendamment de son eenstxoin qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent aeannvt frea l'objet d'un suivi par les praertniaes soiacux réunis en cmmissooiin prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé par les praitees staeigirans le caractère etniseesl de la ctmniiuioamocn et de l'information des eriterpnses et des salariés concernés sur la msie en ?uvre etvfefice des dinssitpoois du présent aeavnt à laequelle ?uvreront particulièrement les oeamgnrsrs auesurrss recommandés visés dnas l'avenant du 3 oortcbe 2023.

Le présent anaenvt porura friae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les codiointns prévues par la ctivnonoen covielctle et par les adrcros susvisés.

Article 3.3 - Dépôt et extension *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt et d'une dandeme d'extension dnas les cinntdoios fixées par les atcrelis L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte-tenu de la narute et de l'objet du présent avenant, les ptreenaaris sicouax cmfmenroit ne pas aivor edntenu penrrde de siuoiaptntls spécifiques à l'égard des epnitseerrs de moins de 50 salariés.

Le présent avnaent s'applique dnoc à l'ensemble des enreisrtpes visées dnas son champ d'application queul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord rleatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014 rappelle, dnas son aritcle 3, que l'ensemble des salariés snot bénéficiaire du régime de prévoyance qui cmootpre dersvies garanties.

Ces gnrtieaas snot définies dnas l'article 4 de l'accord susvisé et ceirnates d'entre elles, cmoe les répartitions des cooasititns au régime visées puor luer prat à l'article 6 du même accord, ont fiat l'objet d'une dnsitiitocn selon cretianas catégories ojvecibets de salariés.

Ainsi, avnat la dtae d'entrée en vgueiur du présent avenant, pesuurlis gairaents du régime de prévoyance visaient, par référence au cdoe de la sécurité silcoae et à la cionnetovn clcloiteve naonlaite (CCN) de rtaitree et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947, les catégories ojtbvciees de salariés saevniuts :
? pennreosl non affilié à l'Agirc ;
? pnnoeserl affilié à l'Agirc.

L'entrée en vegiuer de l'accord nioaantl ifstreiserneopnonl (ANI) du 17 nmrevobe 2017 raieltf au régime Agirc-Arrco de rearttie complémentaire suosppe une révision des définitions jusqu'alors reetuns par les pettraanias saiucox au nveiau de la branche.

Conformément aux tmeers du décret n° 2021-1002 du 30 jluiet

2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, la branche s'est rapprochée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) aux fins d'obtenir un agrément préliminaire de réunir les nouvelles définitions des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.

Cet agrément a été obtenu le 17 mai 2023.

Il confirme dans un premier l'existence, au sein de la branche, de salariés rattachés de l'article 2.2 de l'ANI susvisé.

Avenant du 6 novembre 2024 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO seirevcs ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Ce champ est également limité à celui de l'accord du 19 avril 2016 que le présent avenant vient modifier et compléter ainsi, d'autre part, aux champs de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé.

Article 2 - Catalogue conventionnel d'actions de solidarité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Au sein de l'accord du 19 avril 2016, le catalogue conventionnel d'actions de solidarité initial était annexé et ce de manière inséparable à l'accord lui-même.

Ce catalogue a été une première fois modifié et remplacé par l'avenant du 8 octobre 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2019.

Il est rappelé que les actions visées dans ce catalogue, sous d'éventuelles conditions particulières, sont accessibles à l'ensemble des salariés rattachés d'une entreprise qui appartient à la convention collective.

Il est également rappelé que le financement de ces actions est assuré par les 2 % des cotisations des régimes de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part qui, ensemble, constituent le fonds dit « Haut degré de solidarité (HDS) » de branche.

Les entreprises n'adhérant pas à l'un des organismes usagers recommandés par la branche doivent veiller à ce que les actions de solidarité soient accessibles à leurs salariés, selon les modalités visées par le présent avenant, conformément aux termes de l'accord initial du 19 avril 2016.

Conformément à l'article 4.2 de cet accord et suite à la volonté exprimée par les représentants du présent avenant de renforcer la

L'agrément valide dans un second temps l'identification comme catégorie objective des salariés ex-article 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 en autorisant, y compris pour les entreprises, l'assimilation à la catégorie des cadres des thésauriers et agents de maîtrise, c'est-à-dire des salariés rattachés des niveaux 4, 5 et 6 de la classification professionnelle en vigueur.

C'est au regard de ces éléments que les partenaires sociaux se sont réunis aux fins de mettre à jour, par l'intermédiaire du présent, la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de prévoyance en vigueur à date.

potentielle évolution de solidarité en lien avec les régimes mutualisés de protection sociale complémentaire, le catalogue des actions afférentes au degré élevé de solidarité est modifié comme suit :

Catalogue des actions relatives au degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié)	
Type de prestation	Détail du service
Versement d'une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'un handicap, sous réserve de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés au handicap.
Versement d'une aide financière « maladies graves »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'une affection longue durée exonérante, sous réserve de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.
Versement d'une aide financière « aide familiale »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aide familiale (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un enfant dépendant inscrit ou désigné au 1er et du 2e degré), sous réserve de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.
Versement d'une aide financière « aide familiale »	Versement d'une aide financière aux assurés en cas de venue en congé de soins pour un séjour répit ou un séjour de soins en sécurité.
Versement d'une aide financière « aide aux salariés »	Versement d'une aide financière pour le financement ou l'exonération de la part salariale de la cotisation au régime de prévoyance pour les assurés salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou à renouer une relation personnelle et morale.

Service d'accompagnement des adhérents familiaux	Dispositif de celenroliss saoucix (ou « crae mgaeann ») en relais/ en setuoin des aatnids qui peermt de les suegalor sur le paln ppooylhiciguse et de les anmcgecapor puor aivectr des adeis telets que : accès aux dritos (aides financières disponibles), lnoegmet (aide au déménagement, apitoatdan et sécurité de l'habitat), aatsicssne admvairtsitne et juridique, adie à la msie en pcale de dsiipoiffss de répit.
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation, à l'organisation et au fmceninoontent de l'entreprise, puor améliorer la vie qninetuodie et le bien-être des salariés, aevc les aintcos siuntveas : aaelminttion équilibrée, teoblurs du semomil et gotiesn du stress.
Prévention des tleburus mltlsoeuqscseuiqetuus (TMS) et des rieuqss picyocaushox (RPS)	Accompagnement des eerpretisns de la bcrhnae par des etxpres en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au tvriaal : établir un dsgnatoioic sur les priapucnix ftreucas de rieuqss psychosociaux, établir un bailn TMS, psoperor des irdancteius de sivui des risques, pposreor des panls d'action puor améliorer les iactndeieurs et dueniimr les risques.
Prévention et prsie en cgarhe des velcienos familiales	Proposer des aictnos de sieslbiontaisn dnas les entreprises. Dispositif de clelinosers saucoix (care manager) en raeils et/ ou en sotieun des salariés veicitms de veolencis fiallemias qui prmeet de les seulogar sur le paln poychgqulsoie et de les aoceapgmcrn puor atcevir des adies tlees que : accès aux dtoirs (aides financières disponibles), loemgnt (aide au déménagement), adie à la msie en pcale de diitffposss de répit.
Actions de sblatssiieionn sur le handicap	Mettre en place des aocitns de siotisbsieailnn auprès des eniesrptres de la bhcrnae : vidéos et spurpots de cuciiomatomnn puor seisnsbeliir les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un sevice d'accompagnement atriatndimsf et jquirdiue des salariés en sauotiitn de handicap.
Actions de sassibtliieion sur les vceenoils familiales	Mettre en place des aniotcs de siboelsiiaintsn auprès des esitreneprs de la bhcrnae : vidéos et suprots de cuomtcinoamin puor sliieinessbr les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un svcrie d'accompagnement atidasirtnmif et juiurdqce des salariés en siattoiun de voenicels familiales.

Catalogue des aciotns raeevnl du degré élevé de solidarité issu du régime de frias de santé (avenant du 13 nmborvee 2017 modifié)	
Type de prestation	Détail du service

Versement d'une adie financière « haicndap »	Versement aux assurés touchés par la saurnenvce d'un handicap, suos cionntdios de ressources, d'une adie fraroitiafe destinée à la prise en chgrae des surcoûts liés au handicap.
Versement d'une adie financière « mdealias garevs »	Versement aux assurés touchés par la scnernuave d'une aoietffcn lgnuae durée exonérante, suos cotninooids de ressources, d'une adie fioairrrfae destinée à la prise en cahgre des surcoûts liés à la maladie.
Versement d'une adie financière « aiatdns fmialaiax »	Versement aux assurés se tarvnot en sttioiuan d'aidant fimaiall (nécessitant la prise en cghare d'un cionnjot maldae ou d'un panert dépendant aesdncnat ou dsdncenat du 1er et du 2e degré), suos cntnooids de ressources, d'une adie ftafoiriare destinée à la prise en crhage des surcoûts liés à la situation.
Versement d'une adie financière « vcloneie filmiaale »	Versement d'une adie frfoiaaarte aux assurés en cas de vclieone famalilie puor un séjour répit ou un séjour de msie en sécurité.
Versement d'une adie financière « sutoein aux salariés aentrnlts »	Versement d'une adie financière puor le fncmnenieat ou l'exonération de la prat sriaallae de la caotsotiin au régime de frais de santé puor les assurés salariés en catrnot d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'ensemble des acotins susvisées anlue et ramcpele le colautgae en veuguir dpueis la msie en ?uvre de l'avenant du 8 otrocbe 2018.

Pour ce qui cncenore les eeritsnpres adhérant à l'un des oenismrgas auussrres recommandés des régimes ctonnoeieivls mutualisés de pcooitern silacoe complémentaire, les modalités financières et de msie en ?uvre se vioent détaillées dnas le règlement intérieur du fdnos de solidarité retliaf aux gntiaares présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aneavt est ccnolu puor une durée indéterminée et srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il prend effet à cmeotpr du 1er jaienvr 2025, indépendamment de son exionsten qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aneanvt frea l'objet d'un siuvi par les pinrretaees soiaucx réunis en coismomsin prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé que l'organisme en cgrae de la gesiton uquie des acniots de solidarité pirudot régulièrement, à l'attention des pnraaerteis sociaux, les éléments utiels au ptaiolge et au svui des pptaensoris servies dnas ce cadre, en sus du bilan auennl puidiort commenctanimot à cuex des régimes mutualisés de piortocetn sacloie instaurés au sien de la cneioovtn collective.

Pour la première année de msie en ?uvre des neulelovs acionts visées à l'article précédent, à sivaor l'année 2025, il srea atnetdu de l'organisme ganersiinote uquie un rreiotnpg périodique particulièrement structuré tnat en temers qiauatlif que quantitatif.

Le présent anvaent pourra firae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cointinods prévues par la cionoventn cotelvcile et par les accdros susvisés.

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt et d'une daemdne d'extension dnas les cnioundtis fixées par les aecritls L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte-tenu de la ntaure et de l'objet du présent avenant, les pnirreataes sociaux cnirmnoeft ne pas avoir endtenu prnrdee de siloiattpnus spécifiques à l'égard des eenistrreps de monis de 50 salariés.

Le présent ananevt s'applique dnoc à l'ensemble des eretierpsns visées dnas son cahmp d'application qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

Avenant du 6 novembre 2024 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFI ; FSE CGT ; FEC FO siercvcs ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le cmhap d'application du présent anavnt est iedqitue à culei de la cenvnotion nmlatiao du pnresenol des pertiatsares de sirevecs dnas le dionmae du sutceer tireaire du 13 août 1999 tel que défini dnas son ailctre premier.

Ce champ est également identique, d'une part, à culei de l'accord du 19 avril 2016 que le présent avnanet vinet midéfior et compléter mias aussi, d'autre part, aux cmhaps de l'accord du 15 décembre 2014 rteailf au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 nrmeovbe 2017 raeitlf au régime de fiars de santé.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les saritngeais rnpelaelt que, conformément aux trmees de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avirl 2016, ils se snot employés, au rrgaad des codnoiiints d'échéance du maandt du grtasenoiiine du ditpssioif cvntnnoeeonil de solidarité, à aoeiuidnnt les osairengms arruseuss recommandés par la bacnhre sur les régimes cvltnnnioneeos de peoitcron salcioe complémentaire puor apprécier l'opportunité d'un rlmveuenloeent ou d'un cannehgmt d'organisme.

Les oanrgmseis aursersus recommandés ennteuds ont pu présenter lures innotties deavnt les pireteanars soauicx réunis en coioosmmn prévoyance-santé (CPS).

Après avoir apprécié les pitiosons de chqae oimrgrse et

Le 19 arivl 2016, la bcrhnae des peisarettrtas de sicerves se datiot d'un régime cinneetonvel oinagirl de solidarité s'appuyant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de fiars de santé négociés dnas le cahmp de la ctvononein collective.

Ce régime a évolué, en temres d'offre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, au trraevs naotmmnet d'un avenant du 8 ocotbre 2018.

Après puls de 5 ans de fcteioennnmmt de la ptqoiulie clnneeinovotnle de solidarité, coptme tneu par aulliers du pogatlie vetuurex des régimes mutualisés de poteiocrtm sciaole complémentaire, les pteaairens sociaux ont souhaité friae évoluer le cgaoaltue htirquosie des aedis proposées aux salariés des etreesiprns de la branche.

Ainsi, et en lein avec prliuseus thématiques de négociation ciltleovce portées au niveau de la branche, il a été cnvneou de mdéfior le cautgolae des aides présentant un degré élevé de solidarité en aguntenmat le normbe de ces actios et en les améliorant.

délibéré, les ptrenraeis sauciox ont eedtnnu rueleveonr l'OCIRP comme giteoinsrane uniuqe de sa pilutoqie de solidarité.

Ce maandt est renouvelé puor une durée déterminée qui curot à cptomor du 1er jeiavn 2025 et jusqu'à la dtae d'échéance des clesaus de rcimmaenoodan aetlmeecunlt en vugiuer au nieavu de la branche, siot jusqu'au 31 décembre 2028.

Il est rappelé que la ptietasorn de l'OCIRP en qualité de getriiaonnse unique de la pouillqte clneonltneiove de solidarité a été régulièrement puusioivre entre l'entrée en veiguur du présent anaevnt et le treme du précédent annavet coclnu le 8 février 2021, conformément aux dnstspioios cveoeelnnnlniots étendues et aux enaggmntees pirs par cet organisme.

Le mdaant renouvelé au tirte du présent avnanet pdrnea aitueeoqamtnumt fin dès lros que la ramcoaidmtenn de l'organisme gisoitrane concerné par le présent aanvnt aevrrria à échéance.

Si l'organisme gsitoairene du dpiosstif de solidarité ne deveit pas être recommandé dnas le crade de la paciorhne révision de la clause intégrée au régime cvooenetrinnl de prévoyance, son madnat sierat maentniu à tirte provisoire, le tmeps puor la bacrnhe d'organiser son rlnuneeelvomet conformément aux dnitisopsois de l'accord du 19 avirl 2016.

Si cet osirmgane vneait à être à neauovu recommandé puor le régime cnvnonionteel de prévoyance, les pietnearars sauiocx se pornostoienint ptmianarieert puor un ruemneeelolvnt ou un cngmeahet de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des oamegsnrns aruursess recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Les modalités pertqaius eraacandt le fnnetioonecmt du fdnos dit « Huat degré de solidarité (HDS) » et les ritoeanls ertne la brachne et l'OCIRP snot précisées dnas le règlement intérieur du fdnos de solidarité riaetlf aux gretainas présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aavnnt etrne en viueegr au 1er jvneair 2025, dnas le pnolemngerot de l'avenant du 8 février 2021 étendu. Il srea déposé par la parte la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent aevnant est cconlu puor une durée indéterminée qui est indépendante de la durée du rmnenvuolelet du mdaant de l'organisme gastinionree visée à l'article 2.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les partenaires sociaux ont apprécié la mise en œuvre du présent avenant au regard des renforcements périodiques qui s'effectuent au cours de l'année 2025 et du bilan annuel qui sera également communiqué aux partenaires sociaux en 2026.

La branche a conclu, le 19 avril 2016, un accord relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé. Cet accord a été étendu par un arrêté du 28 avril 2017.

Ce suivi sera particulièrement renforcé au cours de l'année 2025 comme tenu de la conclusion, parallèlement au présent avenant, d'un avenant modifiant le cadre conventionnel des anciens présentant un degré élevé de solidarité.

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif prioritaire d'actions de solidarité en lien avec les adhésions de cotisations complémentaires concluses par les partenaires sociaux, les négociateurs de l'accord susvisé ont mis en évidence la nécessité d'une possibilité conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unifiée centralisée.

Enfin, le présent avenant prévoit la mise à jour de l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Respectant les principes essentiels du cadre de la sécurité sociale dans cette approche, l'accord du 19 avril 2016 a été révisé l'OCIRP comme négociation unique de ce dispositif pour une première durée déterminée de trois ans.

Article 3.3 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Ce mandat a été renouvelé une première fois par voie d'avenant conclu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 octobre 2019. Ce mandat a été renouvelé le 8 février 2021, dans le prolongement de l'avenant relatif au régime de prévoyance.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de ne pas avoir entendu prendre des dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Compte tenu de la conclusion de deux avenants, en date du 3 octobre 2023, portant de nouvelles modalités de financement des régimes de prévoyance et de frais de santé, les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux termes de l'accord du 19 avril 2016 afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Les négociateurs ont recommandé régulièrement entendus, les négociateurs ont décidé de réviser l'OCIRP dans son rôle conformément aux termes du présent avenant.

Avenant du 6 novembre 2024 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des professions de services de la branche tertiaire.

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPSNI et, le cas échéant, en commission paritaire rattachée ou de suivi conformément aux dispositions en vigueur.

Le champ d'application du présent avenant est ainsi étendu à celui des accords susvisés qu'il complète et modifie.

Le présent avenant a pour objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.(1) (2)

Article 2 - Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 17 mai 2022, le montant de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, était de 0,28 € du kilomètre parcouru.

(1) Le 2^e alinéa de l'article 3-2, qui fait référence au 1^{er} alinéa de l'article 6.1 de la convention collective relative aux modalités de révision, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoient d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux entreprises ou adhérents de la branche ou de l'avenant pendant une période comprise entre un cycle électoral mais qu'il est étendu ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective ou de l'avenant, et d'autre part, que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Au titre du présent avenant, le montant de cette allocation est porté à 0,29 € du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que le montant de l'allocation spécifique de déplacement est renégocié annuellement.

(2) Le 2^e alinéa de l'article 3-2, qui fait référence au 1^{er} alinéa de l'article 6.1 de la convention collective relative aux modalités de révision, est étendu sous réserve de l'application des dispositions

des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui indiquent qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont été invitées à sa négociation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les parités sociales ne peuvent pas avoir entendu prendre de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 3.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement est

Avenant du 10 décembre 2024 à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le champ d'application du présent avenant coïncide avec celui de la convention nationale de profession des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Le présent avenant a pour objet le champ d'application de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qu'il révisé.

Article 2 - Modification de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Article 2.1 - Rappel de la rédaction initiale du texte révisé
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Aux termes de l'accord du 11 avril 2000, la possibilité de recourir à des conventions de forfait annuel en jours a été organisée au sens de l'article 2.8 intitulé « Dispositions spécifiques à l'encadrement ».

Concernant spécifiquement le recours aux conventions de forfait annuel en jours, il a été précisé que :

l'objet, en principe, d'une négociation annuelle.

En dépit de la date de conclusion du présent et de son entrée en vigueur prévisible pour l'année 2025, les parties conviennent le principe d'une réouverture de la négociation d'ici la fin de l'année 2025.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

À l'occasion de la conclusion des différents avenants portant sur l'allocation spécifique de déplacement prévue par les accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010, les parties conviennent d'être rappelées l'ordonnement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services.

Le présent avenant est l'occasion de reformuler cet avenant et de ce dispositif conventionnel étendu qui permet de recourir, dans les cas de situations concernées, au contrat d'intervention à durée déterminée (CIDD) et au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), objet du présent avenant qui la revalorise, fait partie des différentes garanties adéquates que présentent les accords susvisés.

C'est dans le cadre de la renégociation annuelle du niveau de cette allocation, et après l'échec de la dernière négociation annuelle que les parties ont convenu ce qui suit :

« Cedras fait jours

Cadres de niveau VIII : ces salariés bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'un mois de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des équivalents au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le principe des jours travaillés s'établit à 214 jours par an. »

Il a également été précisé, dans l'article 2.8.3 intitulé « Dispositions particulières aux cadres au forfait jours » que :

« Reops quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif transmis en outre

apparaître la qtiaufolciin des jorus de reops en repos hebdomadaire, congés payés, congés cneionntlenovs ou jruos de réduction du tmpes de travail.

Ce douemcnt puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pnorurot être complétées et améliorées par acrocd d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un fafirot jours bénéficient chaque année d'un enetitren avec luer supérieur hiérarchique, au curos dqueul il srea évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la caghre de tariavl en résultant.

Cette atlmipdue et cette cghrae de tiaravl dnroevt resetr lebaniasons et areussr une bonne répartition, dnas le temps, du taaivrl des intéressés.

Notamment, la piaqrue du fafiort jours ne diot pas se trraide par des ameditups journalières et hodriemaeabds de tiraval qui ne parteteernimt pas un équilibre sinaisftaast entre la vie polneslinsfoee et la vie prneellnose du cdare concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de tvaiaarl qntneoeudiis autorisées par la loi ne dveoint pas avoir un caractère systématique. »

Il est rappelé que la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pnaortt rénovation de la démocratie scolaie et réforme du tmpes de tiavral et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 railtvee au travail, à la miootrieadsnn du dgilaoue scoail et à la sécurisation des pcruaors pnnooreiselsfs ont été l'occasion puor le législateur de vienr sécuriser les dsitsonois cinenvonletolens qui aiaevnt été cueolnacs anavt leurs entrées en vuuegir respectives, dnas un évident socui de sécurité jqidruuie et de prévisibilité du droit.

En dépit de ces dotpifsisis de sécurisation, la Cuor de costiasan a censuré le disitposif cnonovneietl issu de l'accord du 11 arivl 2000, nnotmmaet en ce que les terems de l'article 2.8.3 susvisé n'étaient menftaesienmt pas suinfstasfs puor prtteerme un sirctt rpceest des exeicgnes ciinolnttelsteunos en matière de dorit à la santé et au repos.

C'est dnas ce crade que les pietenaars sociaux, dès le mios de seetprbme 2023, ont ednentu riover les tmeers de l'accord du 11 arivl 2000 puor luer msie en conformité aux disinsiotops légales.

Les aeturs dsisiopnotis de l'accord du 11 arivl 2000 et qui ne cncocernet pas les cvnoeonntis de fioafrt jours rnetset inchangées bein qu'elles snioet rrppeesis dnas l'article 2.2 puor en fiatcier la révision globale.

Article 2.2 - Nouvelle rédaction de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

L'article 2.8 de l'accord du 11 arivl 2000 est modifié dnas les condtoins visées ci-après.

Les alinéas 1 à 10 de l'article 2.8.1 « Dioiosnitpss générales » resetnt inchangés.

Les alinéas suivants, canrocnent les « ceadr s foifart jorus » snot modifiés cmme siut :

« Caerds ffrroit jruos

Cadres de niveau VIII et puls : ces salariés dseonipst d'une grdane auoitnmoe dnas l'organisation de luer travail.

Les sngartiieas cefrninomt en efeft que ces cdars doesispnt d'une réelle anoutmoie dnas l'organisation de luer eolmpi du tepms et la ntruae de lerus focnionts ne les cioudnt pas à sruvie l'horaire coleciltf alpaicplbe au sien de l'atelier, du srivece ou de l'équipe auquel ils snot intégrés.

L'autonomie est la capacité d'un salarié à pedrrne en crhgae la mssoiin qui lui a été confiée, c'est-à-dire à pderne des décisions,

gérer ses activités et ses priorités, onisgaerr ses iiveotentrns de manière lbire tuot en rptseanect les attnetes et ctetinronas de l'entreprise.

Cette aotimunoe se traduit, puor les cdars concernés, par la faculté d'organiser luer tpmes de taivarl en ftoniocn des minioyss qui luer snot confiées. Ils décident aisi nrmebiet de lerus priess de rendez-vous, de lerus hueres de début et de fin des journées de tvaiaarl et de la répartition de leurs tâches au sien de celles-ci.

Il ne puet pas être imposé d'horaires précis aux careds bénéficiaires d'une cnvoitnoen ilevdnldiue de frioaft aenunl en jrous qu'à tirtre expneeoinctl et avec l'accord du salarié.

Pour les cedras concernés, c'est-à-dire puor cuex anayt clnocu une ctinvoeon idilivnduele écrite de fiaroft en jorus en apiioaltcn du présent dstpisiiof conventionnel, le nrmobe de jruos emenvcetefift travaillés ne proua pas excéder puls de 214 jours par an, journée de solidarité non comprise, puor une présence effctevie sur la totalité de l'année de référence et puor un salarié anayt aciuiqs 25 jrus ouvrés (ou 30 jrus ouvrables) de congés payés.

La période anlnelue de référence sur laullqee le nbrmoe de jrus travaillés est décompté est l'année civile, qui cemmoce le 1er jaevnr et s'achève le 31 décembre.

La psrie des journées ou demi-journées de roeps se frea par pncpiire à la dmnadee du salarié, en ctioercnaton avec la hiérarchie, dnas le rpceset du bon feoninntocemnt de l'atelier, du scviere ou de l'équipe dnot il dépend. En cas de désaccord enrte les parties, les jrus de ropes du salarié srenot arrêtés puor moitié par le cadre, puor moitié par l'employeur.

Le salarié puet renoncer, en aroccd avec son employeur, à une ptaire de ses jrous de rpoes dnas les ciotnndois et lemitis prévues par la loi et par le présent accord.

Enfin, le salarié puet cnvoienr avec son elmeuopyr de cocnrlue une ctovneoin iinludvedle de fairfot en jrous réduite, c'est-à-dire vsiant un nrmboe de jrus travaillés inférieure à 214 jrus journée de solidarité non comprise. La crghae de tiavral du salarié tneit cpmote de la réduction ansii convenue. Le salarié est également, dnas ce cadre, rémunéré au potrraa du nmbore de jrus fixé par sa ctinvoeon de forfait. »

Les alinéas suivants, riaeftls aux « autres cdars » de l'article 2.8.1, renstet inchangés.

L'article 2.8.2, rleatif aux « Dpiisitnooss particulières au pnoneersl non sédentaire », rtsee inchangé.

L'article 2.8.3, rielatf aux « Dnstpoiioss particulières aux cdars au foifart jruos » (1), est modifié cmme siut :

« Caractéristiques de la cnonioevtn inedlivduie de fioifat auenl en jrous

Il est rappelé que la cnonivoetn idduilevinle de frofait auenl en jruos est écrite, celle-ci dneat fiare l'objet d'un aoccrd entre le salarié et l'employeur.

Elle puet être intégrée au crnoatt de trivaal ou fiare l'objet d'un anavnet à ce dernier.

La cntneovon diot ntenmamot fiare référence :
? si elle a été clnocue avant l'avenant du 10 décembre 2024, elle frea référence à l'accord du 11 arivl 2000 rtlieaf à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tiarval et, si elle est ccnolue après l'entrée en vgueur de l'avenant du 10 décembre 2024, elle frea référence à l'accord du 11 arivl 2000 modifié par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
? la cifaocissiatln de l'emploi occupé par le salarié jsifntaiut la cisloluocn d'une cvnnoteoin de forafit en jrus ;
? les frontoics occupées par le salarié et la mitoenn sloen laleulqe celui-ci doisspe d'une anoutmoie réelle dnas l'organisation de son eplmoi du temps, jafnuisit le rrouces à la cneivnoton ivdiineludle de foifart auenl en jrous ;
? le nrmboe de jrus de traival par an ;
? les modalités de suvii la chrage de travail, par renvoi, le cas échéant, aux dpsisiitfos prévus par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
? les modalités de décompte des journées ou demi-journées

travaillées et les congés de prise des journées ou demi-journées de repos.

Il est rappelé que le salarié au forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois et doit être en rapport avec les sujétions imposées par la convention individuelle.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Attribution de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète, avec un droit à congé payé intégral, aux salariés relevant d'une convention individuelle de forfait en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J ? JT ? WE ? CP ? JF = JR$$

J = nombre de jours calendriers compris dans la période de référence (365 ou 366).

JT = nombre de jours de travail sur la période de référence actualisée dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité non incluse selon le présent accord).

WE = nombre de jours chômés aux week-ends, soit les samedis et dimanches tombant sur la période de référence (généralement 104 jours).

CP = nombre de jours de congés (appréciés ici en jours ouvrés) correspondant à 5 semaines de congés payés (25 jours ouvrés).

JF = jours fériés tombant un jour ouvré.

JR = nombre de jours de repos accordés dans le cadre du forfait jours.

Compte tenu de cette méthode de calcul, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré).

À titre d'exemple, en 2024, pour une année complète de travail et un droit à congé payé intégral (25 jours ouvrés), le nombre de jours de repos est calculé comme suit :

$$366 ? (214 + 1) ? 104 ? 25 ? 10 = 12 \text{ jours}$$

Un droit à congé payé intégral en 2024 et donassit d'un droit à congé payé dispose de 12 jours de repos.

Année incomplète

Il est rappelé que l'année complète s'entend de l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ, congés ou résiliation de la convention de forfait annuel en jours), dans le cas où le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail à effectuer est recalculé au prorata de la présence effective sur la période de référence.

Pour ce faire, il convient de multiplier le nombre de jours travaillés chaque année tel que fixé dans la convention de forfait (214 jours plus la journée de solidarité en vertu du présent accord), par le nombre de jours calendriers couvrant la période de référence considérée (du premier jour travaillé au 31 décembre en cas d'arrivée en cours de période ou du 1er janvier au dernier jour travaillé en cas de départ en cours de période).

Le nombre obtenu est à diviser par 365 (ou 366 pour les années bissextiles).

Le résultat est le nombre de jours de travail à effectuer, arrondi à l'entier supérieur.

Ce nombre de jours à effectuer prime à l'entreprise de sorte que le nombre de jours de repos proratisés sur la période de référence de l'année incomplète considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année le 1er juin 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 214/366 = 125,71 \text{ soit } 126 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le salarié doit effectuer 126 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

? nombre de jours sur la période de référence (1er juin au 31 décembre 2024) = 214 jours ;

? nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 4 jours ;

? nombre de samedis et dimanches sur cette période = 62 jours ;

? nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) proratisés sur cette période = 14,56 jours soit 15 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$214 ? 126 ? 4 ? 62 ? 15 = 7 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le salarié a droit à 7 jours de repos.

Encore à titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année et quitté l'entreprise au 31 mai 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 152/366 = 89,29 \text{ soit } 90 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le salarié doit effectuer 90 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

? nombre de jours sur la période de référence (1er juin au 31 décembre 2024) = 152 jours ;

? nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 6 jours ;

? nombre de samedis et dimanches sur cette période = 42 jours ;

? nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) proratisés sur cette période = 10,4 jours soit 10 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$152 ? 90 ? 6 ? 42 ? 10 = 4 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le salarié a droit à 4 jours de repos.

Prise en compte des absences sur la rémunération

Le nombre de jours concernés par les absences indemnisées et/ou assimilées à du temps de travail effectif, aux congés légaux ou conventionnels et aux absences médicales est déduit du nombre de jours à travailler et ces absences prennent lieu, le cas échéant, à un maintien de salaire tel que prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les absences non indemnisées réduiront le forfait en jours raté et à travailler sur l'année et impacteront, à due proportion, le nombre de jours non travaillés sur la période de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire

Les carences du temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours onéreux lement luer temps de travail dans le respect des temps de repos obligatoires.

Ainsi, les intéressés ne sont pas soumis aux durées légales minimales hebdomadaires. Toutefois, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des atteintes journalières et hebdomadaires de travail qui ne préjudicieraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié concerné.

Dans ce cadre, le maximum de 13 heures d'amplitude de travail hebdomadaire autorisées par la loi ne doit en aucun cas avoir un

caractère systématique et anormal exceptionnel.

En outre et sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ces salariés doivent bénéficier :

- ? d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- ? d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, soit deux jours, dont un jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche ;
- ? des jours fériés et chômés ;
- ? des congés payés légaux et conventionnels ;
- ? des jours de repos résultant de l'application de la convention de travail en jours.

Le respect de ces temps de repos, sous réserve d'éventuelles dérogations, est impératif.

Si le salarié en fait bénéficier annuellement en jours certains qu'il ne s'en sert pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avoir dans un délai son employeur afin qu'une solution soit trouvée afin de respecter les dispositions susvisées.

Contrôle du décompte des journées et demi-journées travaillées et non travaillées

Il est tenu un décompte des journées et, le cas échéant, demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et confidentiel mis en place par l'employeur.

Le document ainsi établi par l'employeur doit faire apparaître le nombre et la durée des journées travaillées ainsi que le nombre de journées non travaillées (repos hebdomadaire, congé payé, congé conventionnel ou jours de repos).

Ce document constitue à préserver la santé du salarié en veillant au respect du nombre de journées travaillées dans l'année.

Le suivi est établi et contrôlé par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Limite à la réduction de des jours de repos

Les dispositions relatives à la réduction de jours de repos en application des dispositions légales ne peuvent en aucun cas aller au-delà du plafond maximum de 235 journées travaillées sur une année de référence.

En cas de réduction de jours de repos entre le salarié et son employeur, un avenant à la convention individuelle de travail annuel en jours s'en conclut, lequel précisera le taux de la réduction de jours de repos et les parties, dans lequel celui-ci peut être inférieur à :

- ? 10 % pour les 10 premiers jours de repos auxquels le salarié renonce ;
- ? 25 % pour les jours de repos suivants auxquels le salarié renonce.

Dans tous les cas, le nombre maximum de jours travaillés sur l'année doit respecter l'ensemble des règles d'ordre public relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'avec les dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés.

Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique, pour ce dernier, une obligation de déconnexion des outils de travail et de communication à distance.

L'employeur veille à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de travail à sa disposition.

Modalités de suivi de la charge de travail, de l'amplitude des journées de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention individuelle de travail annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail, notamment.

Il est en particulier veillé à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail permettent à l'intéressé de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À cette même fin, le salarié informe sa direction de tout événement ou élément venant accroître de façon inattendue ou anormale sa charge de travail.

En ce sens, l'outil de suivi de décompte des journées et demi-journées travaillées ou non travaillées peut permettre de déclencher une alerte.

Ainsi, en cas de difficulté portant sur l'organisation, la charge de travail, des difficultés d'articulation entre vie professionnelle et personnelle ou en cas de difficulté liée à un impondérable personnel du salarié, ce dernier dispose de la faculté d'émettre, par écrit, une alerte auprès de sa direction qui le servira dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours ouvrables.

Après l'entretien et en fonction des échanges intervenus, la direction fera connaître les mesures qui pourront le cas échéant être prises en place pour améliorer la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu et d'un suivi abordé notamment à l'occasion de l'entretien annuel de suivi.

Entretien annuel de suivi

Dans l'objectif constant de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur consulte régulièrement au moins une fois par an les cadres ayant conclu une convention individuelle de travail annuel en jours.

Cet entretien de suivi porte sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié et, enfin, sa rémunération.

Cet entretien est également l'occasion pour l'employeur et le salarié de faire le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée de ses tâches professionnelles le cas échéant, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des journées non travaillées prises ou non prises à la date de l'entretien ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit rédigé notamment, au regard des tâches effectuées, les mesures et dispositions éventuelles qui peuvent être arrêtées par l'employeur et le salarié.

Il est entendu que cet entretien annuel de suivi est un minimum et que le salarié et l'employeur peuvent le cas échéant convenir d'un rythme semestriel. Dans tous les cas, les parties conviennent de tout entretien, même informel, pour aborder tout sujet relatif à l'exécution de la convention de travail annuel en jours.

En cas de difficulté particulière ou anormale, un entretien spécifique peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier fait alors l'objet du compte rendu écrit établi dans les meilleurs délais.

Dans le cadre des entretiens susvisés, le salarié dispose de la faculté de se faire assister par un membre du personnel.

Information et consultation du comité social et économique

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté annuellement sur les risques aux inviolables individuels de l'entreprise.

Le comité social et économique est également informé de l'organisation d'entretiens individuels à la demande du salarié.

et des mesures ayant été introduites dans ce cadre. »

(1) Le présent avenant relatif au forfait annuel prévu à l'article 2.8.3 de l'accord du 11 avril 2000 conclu dans le cadre de la convention collective, tel que modifié par l'avenant du 10 décembre 2024, est applicable sous réserve que l'objet de l'avenant soit complété en application de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail. (Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 - Sécurisation des situations individuelles
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Article 3.1 - Sécurisation des conventions individuelles conclues en application du dispositif conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les dispositions du présent avenant relatives à la sécurisation des situations individuelles ont été prévues par le législateur, notamment au titre de l'article 12 de la loi du 8 août 2016.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent avenant, visant à mettre en conformité l'accord du 11 avril 2000 aux dispositions légales postérieures à sa conclusion, sans préjudice des mesures unilatérales antérieures qui ont pu être mises en œuvre dans les entreprises concernées notamment au titre de l'article 12, III de la loi du 8 août 2016 susvisée.

De plus, les dispositions individuelles de forfait annuel en jours en vigueur au 5 juillet 2023, et entrées en vigueur après cette date en application des dispositions conventionnelles de branche révisées, venant en l'absence de dispositions conventionnelles, qu'il y ait eu de requérir l'accord du salarié, conformément à l'article 12, I de la loi du 8 août 2016 susvisée.

En outre et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les dispositions susvisées ne prévalent pas sur celles du présent avenant sans démarche ni acte juridique particulier.

Elles ne s'appliquent toutefois, le cas échéant, à l'acte de travail unilatéral ayant pu être formalisé et mis en œuvre dans le cadre notamment des démarches de sécurisation telles qu'elles ont été expressément autorisées par le législateur.

Article 3.2 - Sécurisation des conventions individuelles conclues en application des dispositions légales
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Il est rappelé que les dispositions du présent avenant entrent dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

En d'autres termes, les dispositions des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévalent sur celles ayant le même objet.

Ainsi, l'exécution des dispositions conventionnelles n'est pas impactée par le présent avenant.

De plus et d'une manière générale, les dispositions individuelles de forfait annuel en jours entrées en vigueur en application de ces mêmes accords collectifs, par référence aux articles L. 3121-53 à L. 3121-62 du code du travail, demeurent applicables dans la mesure où elles nécessitent une quelconque modification.

Article 4 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, les dispositions relatives à l'objet du présent avenant est de mettre l'accord du 11 avril 2000 en conformité aux dispositions légales en vigueur, notamment celles issues de la loi du 8 août 2016.

Ainsi, et conformément aux dispositions légales de sécurisation rappelées à l'article 3, il est précisé que les dispositions de forfait annuel en jours entrées en vigueur en application de l'accord du 11 avril 2000 se sont régulièrement appliquées dans leur exécution, y compris depuis le 5 juillet 2023, et qu'elles n'ont pas de caractère rétroactif conformément aux dispositions du présent avenant dans la mesure où il n'y a eu de requérir l'accord du salarié.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CNPPI avec une vigilance particulière sur les éventuelles divergences d'interprétation qui pourraient lui être opposées sur les termes de l'accord du 11 avril 2000 modifié.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appartenant à la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire et notamment celles concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

C'est dans le respect du droit à la santé et au repos, qui sont au cœur des dispositions constitutionnelles, que tout doit être organisé d'aménagement du temps de travail et d'organisation.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement profond aux droits à la santé et à la sécurité des salariés.

En matière d'aménagement du temps de travail sur l'année, la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, ainsi que la maîtrise du suivi de la charge de travail, et en conséquence le temps de travail effectif des salariés concernés, sont étroitement liés de par leur nature à la préservation et l'amélioration de leur santé physique et mentale dans l'exercice de leur activité.

Prenant acte de la position de la jurisprudence nationale venue interpréter le droit en vigueur à l'aune de sollicitations hétérogènes de l'accord de branche conclu le 11 avril 2000 et étendu par arrêté du 14 novembre 2000, les partenaires sociaux souhaitent réviser ce dispositif convenu en vue d'une mise en conformité avec les dispositions et les principes de la branche de référence à des dispositions nouvelles analysées sans ambiguïté la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et, plus largement, une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Une vigilance particulière a été apportée, dans ce cadre, à ce que les dispositions révisées n'aient pas pour effet d'instituer un suivi effectif et

régulier ovnurat la faculté à l'employeur, le cas échéant, de remédier en temps ultie à une charge éventuellement iloncabpmte aevc une durée ralinobanse de travail.

Les patires rlnplepeat asusi être particulièrement attachées à la sécurité judqiruie et à la prévisibilité du dirot dnas le cdrae de

Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le champ d'application du présent annevat est itdneqie à culei de la coienvontn naolnaite du prenensol des patreitersas de sericevs dnas le dnmoaie du sceuter ttiarere du 13 août 1999 tel que défini dnas son alirtce premier.

Article 2 - Rédaction actuelle de l'article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'article 2 intitulé « Iitnaioednmn des salariés pipantiarct à la commiisson ptarriiae de la négociation de la cvnoontien cceivlote », dnas sa viosern en vuugier tllee que modifiée au dieernr état par un aennvat du 8 jlileut 2014 étendu, suiteple que :

< 2.1.?Maintenance de salaire

Pour paciprteir aux cisoomsnmis praeaiitrs de la négociation de la cintvenon collective, les scanyidts panratoux sntgraieais par miaotlauutsin pnnenert en charge, par oarsitganoin syndicale, le slraaie de duex représentants salariés des eitpreserns eartnt dnas le chmap d'application de la présente convention, de telle sorte que ce sairlae siot maintenu.

Ce tpmes de présence s'entend hros du tpmes de délégation.

Chaque représentant salarié reenavlt d'une oiirnasogatn saycclinle représentative au neivau de la bhrnace pruroa prétendre au mtainein de sairale susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce mniitaen de salaire, le représentant salarié drvea stmnreeitct reseetcpr les cdioninots et ogilontbais sntauevis :
? être veebalnlamt mandaté par une oagtiaonirn sinladcye représentative au neaviu de la bcnarhe des prearsttaies de sevircs ;
? avoir communiqué à son eyomelupr la cpoie de son mdnaat sydnaicl de représentant salarié au nviaeu de la barnche des pretraiteass de scvircs ;
? trmtresane à son eupmyloer le cdlinraeer siemesrtel prévisionnel des réunions parteiaris établi par la bhrnace duex fios par an ;
? imrenfor son elpoeumyr de sa piaiotpatrcin à une ciomoimssn ptiarraie de la bnrchae des paertrtiaess de scerveis puor lequalle il est mandaté en rmtetenat la ctcoaooinvn à la réunion de ltaide

l'exécution des ritalenos cacreottelnuls de travail.

Elles ont adapté en conséquence les treems du présent avneant ainsi que des codioitnns de son entrée en vigueur, cmtpoe tneu nomaemtnt des dpsisfiots légaux de sécurisation des rliotanes juqudireis aaynt été clunecos dnas le cdrae cnitoneenovnl présentement révisé.

cmosiosimn 8 juors au minos aanvt sa tunee et, au puls tard, le juor de la réception de la cavitooconn par le représentant salarié ;
? remtree à son employeur, après la tneue de la réunion pariitrae concernée, la ciope de la fhice de présence à la cmmissoin paarrite atentstat de sa participation.

En cas de sitcrt rcpeset des oaoignlbits susvisées, le représentant salarié puora prétendre au miatnein du sailare dnnot il airaut bénéficié s'il aivat été à son ptsoe de tvialar dnmteciert auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en jafnutisit du mteniaen de sraiale irvetennu dnas les coniidntos susvisées, se rrcppaehor des sidytcans praoautnx sneigaatirs par l'intermédiaire du secrétariat techniqhe puor onibter le rouenbeesmmrt des smmoes concernées.

Si le représentant salarié ne rtescpee pas l'une des obolaginit susvisées, l'entreprise srea exonérée de son oitologabn de mniatneir le sraiale du représentant salarié qui dvera alros se rohpperacr de la bchnare puor bénéficier du minitaen de saailre via la muuiatlaostn des sctnydais pratounax signataires.

La pptirtoacaiin aux cosimmsios paeiraitrs s'entend comme le tpmes rendu nécessaire puor que le représentant salarié ptiapcire eceffmievetnt à la négociation.

Sont asnii pirs en cmtope au tirt du miaeitnn de sraiaie susvisé :
? les tpmes de praptiotiaicn aux réunions piartareis ;
? le cas échéant, les tpmes de déplacement puor s'y rendre, étant précisé que le déplacement en tarin srea privilégié par le représentant salarié.

La rémunération metanunie cosporenrd en tuot état de cusae à cllee que le représentant salarié aruiat perque s'il avait eneifevfmctt travaillé, dnas la ltiime de sa journée htelilaube nmaorle de tiavral et dnas la limite de la durée légale, cnnvtleoeilone ou cetrncolltuaee apaibllcpe et snas que cttee ptoiicarpn ovure droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération mtneinaue srea intégrée dnas l'assiette de calcul des congés payés.

Ces dipisnoiotss snot apielbcalps aux salariés des ersrieptens rvenleat du cmhap d'application de la présente coinovetnn cilcoeltve mis à la dstipiooin d'une onirtiaaosgn syndicale.

Dans cette hypothèse, le moannt des rémunérations concernées par le mantiien de sraiale susvisé est déduit du saalire gbolal facturé par l'entreprise à l'organisation sandyilce concernée.

2.2.?Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité fitoarifrae de rpaes est fixée à six fios la valuer du minmuim gtaarni (MG) au 1er jivnaer de l'année considérée, aornirde à l'euro supérieur.

Le rsurobemeenmt est effectué sur la bsae savitnue :
? 1 raeps par délégué de la région pearinnise ;
? 2 raeps par délégué de pivonrce ou 1 rpaes en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rrbmomnuseeet est effectué sur les bases stniaevus :
? puor les délégués de pivonrce en deça de 500 kilomètres : bellit SCNF aellr et rteour en 2e classe, déduction ftiaee des réductions éventuelles ;
? puor les délégués de prvince au-delà de 500 kilomètres :
? siot bellit SCNF aellr et roetr en 2e classe, déduction fiatee des réductions éventuelles et firas d'hôtel sur la bsae de 16 fios le MG par délégué, ou cttcouhee aellr et ruoetr en 2e calsse par délégué

; ? s'agit d'un mandat de représentation en vertu de l'article 2.1 susvisé ;
? s'agit d'un mandat de représentation en vertu de l'article 2.1 susvisé ;
? s'agit d'un mandat de représentation en vertu de l'article 2.1 susvisé ;

Les frais sont remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des administrations patronales. »

Article 3 - Rédaction nouvelle de l'article 2 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les dispositions du présent aiment à ajouter aux textes existants en vertu de l'article 2.1 susvisé et de la négociation collective au niveau de la branche de nouveaux éléments visant à améliorer des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la commission collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions imputées aux présidents de ces instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Indemnités des salariés participant à la commission collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. ? Temps préparatoires à la participation aux instances paritaires

Compte tenu de l'accroissement des tâches confiées aux branches professionnelles et de la technicité que suscitent certains thèmes de négociation, il est convenu d'attribuer aux représentants salariés des entreprises visés dans l'article 2.1 des temps préparatoires en vue de leur participation aux commissions paritaires de négociation de la commission collective.

Ces temps préparatoires s'entendent comme un temps forfaitaire mensuel que le représentant salarié amené à participer à une commission paritaire de négociation de la commission collective pour préparer les sujets prévus à son ordre du jour. Il s'agit ainsi d'un temps d'absence autorisée au titre d'un maintien de salaire.

Ces temps sont octroyés, par l'intermédiaire d'un représentant syndical représentatif, dans une limite de deux représentants salariés des entreprises visés dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces temps sont octroyés par une absence d'une durée d'une demi-journée par mois de négociation paritaire il est précisé que le représentant salarié est amené à siéger au titre d'un mandat.

Ces temps sont forfaitaires, de telle sorte qu'un salarié représentant appelé à siéger dans plusieurs commissions paritaires au cours d'un même mois ne peut pas bénéficier de plus d'une demi-journée d'autorisation d'absence.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

Le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée est amené à bénéficier d'un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Il est précisé que les dispositions du présent aiment à ajouter aux textes existants en vertu de l'article 2.1 susvisé, en ce qui concerne la qualification de la rémunération mensuelle et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

La qualité de représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires n'est conditionnée qu'à condition, pour le bénéficiaire des présentes dispositions, d'avoir été mandaté et expressément été mandaté par une organisation syndicale représentative pour siéger dans les instances paritaires de négociation de la commission collective.

Cette qualité peut être vérifiée par toute personne intéressée

auprès du secrétariat de la branche.

Le bénéfice des temps préparatoires est également conditionné, pour le représentant salarié concerné, par le respect de deviens obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

2.4. ? Temps d'absence indemnisé pour la présidence des instances paritaires

Certaines instances paritaires de négociation de la commission collective désignent d'une présidence assurée alternativement par le collège paritaire et le collège syndical.

Un mandat de présidence comporte la fonction de président et celle de vice-président, les présidences des instances de négociation de la commission collective étant prioritaires et ainsi assurées par un membre du collège paritaire et par un membre du collège salarié.

Un tel mandat est soumis à son titulaire des obligations supplémentaires à celles incombant aux personnes mandatées pour participer aux instances paritaires de négociation de la commission collective. Celles-ci peuvent être détaillées, le cas échéant, dans le règlement intérieur des instances considérées.

Pour prendre en compte les temps de travail et éventuellement de représentation que peut nécessiter l'exercice d'un mandat de présidence d'instance paritaire, il a été convenu d'octroyer aux représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires des dispositions d'un mandat de président un temps complémentaire d'absence autorisée avec maintien de salaire.

Ce temps est dit complémentaire car il s'ajoute au temps préparatoire dont les représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires peuvent bénéficier au titre de l'article 2.3 susvisé.

Il se traduit par une absence d'absence n'entraînant pas la perte de rémunération d'une durée d'une demi-journée par mois au cours de laquelle se réunit l'instance paritaire présidée par le représentant salarié concerné.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

À l'instar des temps préparatoires visés à l'article 2.3 susvisé, le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée est amené à bénéficier d'un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Il est précisé que les dispositions du présent aiment à ajouter aux textes existants en vertu de l'article 2.1 susvisé, en ce qui concerne la qualification de la rémunération mensuelle et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

Enfin, il est précisé que le bénéfice du temps complémentaire octroyé au président d'instance paritaire est conditionné, pour le représentant salarié concerné par les présentes dispositions, de respecter les obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

Le représentant salarié titulaire d'un mandat de président d'instance paritaire de négociation de la commission collective et qui entend s'en prévaloir doit informer son employeur dans les délais après sa nomination au travers des décrets établis à cet effet par le secrétariat de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

Article 4 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et cesse de produire ses effets une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de caractéristiques des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions collectives conclues à cet effet.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises qui ont pu bénéficier de la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

Avenant du 10 décembre 2024 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des entreprises de services a connu diverses mesures visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche.

C'est ainsi que son texte de base contenait notamment un article 2 visant l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de mesures supplémentaires mis à la disposition des organisations syndicales et paritaires représentatives par la création d'un fonds commun d'aide au paritarisme.

Alors que l'interprétation des termes initiaux de l'article 2 n'était pas univoque, celui-ci fut précisé par l'intermédiaire de l'avenant du 8 juillet 2014, qui fut étendu par un arrêté du 16 mars 2015.

Depuis, l'environnement économique a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses réformes du droit du travail qu'à l'égard de la composition des entreprises à la négociation collective de branche.

S'appuyant sur divers échanges itératifs en commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective.

Ces droits visent d'une part à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été prévus au titre du présent avenant.

Ces droits visent d'autre part à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée complémentaire ont été prévus au titre du présent avenant.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

Ce champ est également identique aux précédents accords conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application comprend à celui de la convention nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 2.1 - Taux de la contribution conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution collective de branche.

Cette contribution collective est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de contribution collective de branche sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2025 est appelée sur la base de la masse salariale N-1, soit la masse salariale 2024.

Il est rappelé que la pratique conventionnelle de cotisation est mutualisée dans une structure spécifique et n'est pas prise en compte par l'activité d'entreprises.

Les entreprises sucoax vident tout effet à ce que chaque catégorie d'entreprises cotriennucbtrs bénéficie de l'effet de l'ajout de cotisations de pjtors en lein avec l'effet conventionnelle.

Les cotisations rlepanpt efinn le caractère exoemptel de cotisation cvoitnnnlollee et qu'à défaut de révision plossbe des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 - Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les fonds issus de la cotisation cnnivntolee snt gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les parties sucoax réunies en CPNEFP.

Il est entendu, pusuqie les fonds snt collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la structure pnslerfeinsloe praitiare (SPP) de la branche srea informée de toutes les onaintreois et décisions de la CPFENP rveiaels à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité srea aolrs en capacité de faire toute préconisation et rtieaonmmacdn à l'aune des éléments fciinnars de suivi de ces fonds cvinolenotnns qu'il met à la disposition des parties sucoax en temps utile.

Article 2.3 - Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que l'activité conventionnelle puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de financements suievs dans le cadre d'une politique de gestion du compte pesenronl de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le financement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des cotisations conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la cotisation conventionnelle.

Cette liste, qui se présente huneemqroisitt en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au précédent avenant, comme suit :

? Volet 1 : actions de formation métier :

- ? cotisations de qualification professionnelle (CQP) de branche :
- ?? CQP enquêteur civil ;
- ?? CQP télésecrétaire ;
- ?? CQP chargé d'accueil,
- ? certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
- ?? coût pédagogique de la formation évaluateur ;
- ?? coût de l'évaluation,
- ? actions de formation :
- ?? CINL et RPGD ;
- ?? notions juridiques liées au métier de conseiller ;
- ?? CQP enquêteur civil ;
- ?? télésecrétariat ;
- ?? formation artificielle,
- ? formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquêteur civil ;

? tiers niveau IV et V en reconversion ;
 ? autres formations métier ;
 ? complément de financement des bénéficiaires éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CNPFEP peut venir compléter ou modifier l'activité d'actions de formation.

? Volet 2 : actions de branches sur décision de la CEFNP :

- ? ingénierie de trajectoire cclvlotiee ou inculdivle ;
- ? études d'opportunité et de faisabilité de projets ;
- ? travaux de recherche et développement de la formation professionnelle, en lein avec l'emploi, la formation, les compétences et la qualification des salariés qui en découle ;
- ? mise en place de formations continues par modules pour les salariés accueillis aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- ? démarches de certification d'actions de formation ;
- ? accompagnement des entreprises pour le développement de projets ;
- ? actions de formation (CQP) ;
- ? actions de formation et prise en charge de démarches d'agrément et de reconnaissance d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- ? accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de bénéficiaires de branche au RCNP ou au registre spécifique ;
- ? frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- ? expérimentation(s) de projets de formation visant à tester l'intégration de collaborateurs.

Il est entendu que les actions prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéficiaire éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les parties sucoax se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2025 sur délibération prise par la CPNEFP.

Article 3 - Modalités de versement des fonds

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les parties sucoax conviennent que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la cotisation conventionnelle prévue par le présent avenant snt versés par les entreprises cotriennucbtrs par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds aisi collectés par l'actuel OPCO de la branche snt rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et immédiat des fonds, ce sur quoi s'est entendu l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dispositions rpalpent que les dispositions de l'avenant de branche entrant dans le cadre du 4° de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an commençant à l'exercice 2025. Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent ananvet frea l'objet d'un suvii par les peneiraatrs siuocax réunis en CFENPP et en SPP.

Le présent anvanet puet être révisé ou dénoncé conformément aux dpoisnsiots légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt et d'une dnmaede d'extension dnas les cioondnits fixées par les atrlceis L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'objet du présent aenvnat et les dsitoiinsops légales sur llleeuseqs il s'appuie ont justifié de prévoir des pcnatuoeregs spécifiques de cotrunnbotiis des eteisprers en ftoconin de luer effectif, à l'instar des précédentes dnstioisipos ceolnteoninlnvs ccloneus à cet effet.

Conformément aux acrlaits L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément coevnnu que tuoets les eenirpersts alpinuapqt la covnetonin cviectlloe niaoltane des prattesraies de siecvres du sceteur trrtaitaieie snot concernées par le présent avenant, seul que siot luer effectif.

Le présent aevnant s'applique dnoc a? l'ensemble des etnireserps visées dnas son camhp d'application seul que siot luer effectif.

Avenant du 21 janvier 2025 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO svrceies ; Sud Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le chmap d'application du présent anvanet est initquede à celui de l'accord du 15 décembre 2014 reitalf au régime de prévoyance modifié, clcnou dnas le cdrae de la cvnonotien cllcvtieoe nnaoitlae du pneeonsrl des paaerttriss de scveeris dnas le dmnoiae du steucer tierirate du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Révision des taux de cotisation du régime
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Compte tneu de ce qui précède, au rrgaed en pcurtiieelar des résultats du régime mutualisé sur la période 2019-2023 et de la

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le 12 otbcroe 2015, les osarnaotignis proaetalns et sceniylads ont signé un aoccrd sur la foiaomrtn peonrsesflionle se sbtsnauuutt à toute doposiiistn de même nrtaue et ptraat sur le même obejt qui aivat pu être colcnu antérieurement.

Cet aroccd ciromtpaot nnteammot des acietlrs ratielfs aux cnutioortbins ceolneieotnnlnvs des eeentrisrps à la frtoamion pnseilfnseleore continue. Il s'agissait puls spécifiquement à l'article 3.2 ddiut accord.

Depuis 2016, des aentnavs ont été régulièrement conclus, puor chquae eieccxre de référence, rnaednsiocut ansii cauhqe année des coirutinobtns conolteneeinnvls à la fmaotoirn professionnelle.

Les échanges peiatrrais qui ont présidé à la ciuosnlcon du présent aeannvt ont une nuelolve fios pirs atce de l'existence d'un fndos de réserve conséquent, coresnoarptd à puls d'une année de contributions, démontrant une capacité financière suistffnae puor cuorivr les bsenois de fomtroian et d'ingénierie eaxintss et cuex à venir.

Ainsi, réunis en CPNFEP et en SPP, drsveeis décisions de mlsiaiboitn de cette réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la bcanhre et ce qullee que siot la talile de luer entreprise, tuot en meainnantt une poiuiutle de piaotgle plienuldtree à l'aune d'un ctxontee poiutiql et réglementaire incertain.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une neolvule rdtcuicnooen des ciottbnrnuos clevlnnnoeteios au naievu des dnirees tuax convenus, dnas l'intérêt des salariés de ttueos les eerprntesis de la branche.

La présente roenotiucdn des tuax ctnnlieevoonns de cotitruoinn des enpterisers à la frtoaimon pnllsooinefresc ctuione des salariés s'effectue dnoc sleon les doisinisopts visées ci-après.

poostiin partagée etnre les orinaesgms assurreus recommandés et les pniaertreas sociaux, il est cnnoevu de rtheier un tuax d'appel équivalent à 95 % du tuax crcttneuaol connu à dtae du présent avenant.

Pour mémoire, les tuax clnrcetuatos en vigeur à la dtae du présent annaevt snot les suintvas :

« Puor les salariés non cerdas qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nombvere 2017 asini que cuex n'ayant pas fiat l'objet de l'agrément AEPC :
? 1,55 % de la tnarhce A et de la tnrcnae B.

Pour les salariés cderas au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nreomvbe 2017 ansii que cuex anayt fiat l'objet de l'agrément AEPC :
? 1,99 % de la trnache A, de la thcanre B et de la trhcnae C. »

En aipaticolpn du tuax d'appel ci-dessus convenu, les tuax alcableipps à ctpeomr de la dtae d'entrée en vueiugr du présent annaevt snot les snviutas :

« Puor les salariés non credas qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmrvboee 2017 asini que cuex n'ayant pas fiat l'objet de l'agrément AEPC :
? 1,48 % de la tchrane A et de la tcarnhe B.

Pour les salariés cdears au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nomrvvee 2017 asini que cuex aaynt fiat l'objet de l'agrément AEPC :
? 1,90 % de la tanrche A, de la tnhrace B et de la tranche C. »

(1) L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des snliutoitpas de l'accord ntiaaonl irpoensitensnofel du 17 nrevbome 2017 iattnsniut le régime AGIRC-ARRCO de reratite complémentaire étendu et de l'accord ntnaaoil intpsonefenorrriel du 17 nbvrmeoe 2017 rlaatif à la prévoyance des cdares étendu, qui a créé duex tcearhns de csnaiootits remplaçant les trcnaehs A et B prévues par la cnoventin ccolevitte niaantloe du 14 mras

1947.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension,(1) à compter du 1er avril 2025.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime conventionnel de son champ d'application conventionnel anisi qu'à tous les bénéficiaires de gains issus du régime conventionnel.(2)

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension » sont exclus de l'extension en ce qu'ils conviennent aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, dans la mesure où l'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises adhérentes à compter de la date convenue mais elle ne le sera, pour les autres salariés et entreprises du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, dans la mesure où l'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises adhérentes à compter de la date convenue mais elle ne le sera, pour les autres salariés et entreprises du champ de l'extension du texte.
(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Avis d'interprétation du 10 décembre 2024 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CFDT ; FSE CGT ; FEC FO secvries ; Sud Solidaires,

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2025

CPPNI

Formation « Interprétation »

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les entreprises appliquent la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire s'agissant des entreprises concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2025

Les décisions du présent avenant résultent d'abord l'ensemble des décisions de politique et de gestion prises ces dernières années sur le régime conventionnel mutualisé de prévoyance.

Ces décisions historiques, toujours guidées par le souci d'un dialogue pérenne et tenant compte des divers intérêts des salariés et entreprises sur les régimes de prévoyance complémentaire, ont permis de constater, à l'occasion de la présentation des comptes du régime pour l'exercice 2023, un effet positif sur l'équilibre du régime aboutissant, finalement, à la constitution d'une réserve significative, à hauteur de 82 % des cotisations annuelles.

Cette dernière a permis aux partenaires sociaux et aux salariés des décisions de gestion de l'ensemble du régime d'apprécier, dans un contexte socioéconomique particulièrement complexe et en tension, la faculté d'alléger substantiellement les cotisations en vigueur.

C'est dans ce cadre, dans le prolongement des échanges constructifs et en présence des représentants élus des salariés recommandés ainsi que de l'actuaire indépendant qui se sont tenus en fin d'année 2024, que les partenaires ont pu prendre les décisions relatives aux entreprises et aux salariés intégrés au régime conventionnel mutualisé de la branche respectives dans le présent avenant.

Dossier n° 2024-01 ? Saisie de la CFDT
Vu la saisie du 2 octobre 2024 ;

Vu les articles 27 à 36 de la convention collective ;

Vu l'accord de branche du 11 avril 2000 ;

Vu les articles L. 3121-33, L. 3121-30 et D. 3121-24 du code du travail,

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation réunie le 10 décembre 2024 sur saisie de la CFDT-F3C a pris l'avis suivant :

La convention collective, par renvoi au code du travail, fixe le contingent d'heures supplémentaires applicable à hauteur de 220 heures.

Par exception, en cas de modification du temps de travail mensuel en œuvre conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, ce contingent est réduit à 70 heures et ne peut être négocié au-delà de 90 heures en cas d'accord d'entreprise conclu conformément aux termes de l'accord du 11 avril 2000.

Ainsi, tout salarié, hors modification de son temps de travail organisée directement ou indirectement en application de l'accord du 11 avril 2000, est soumis à un contingent d'heures supplémentaires de 220 heures conformément à la convention collective et au code du travail.

Accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui de la convention nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

À titre exceptionnel, vu le caractère rappelé en préambule du présent accord, les salariés ont obtenu fixer les rémunérations mensuelles en deux temps, dans les conditions prévues par l'article 6 visé infra.

Ainsi, deux séries de valeurs de point sont fixées à hauteur de :
? pour les grilles de rémunérations mensuelles n° 1 (annexes I et II) :
?? 4,105 ? pour le statut employés ;
?? 3,763 ? pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
?? 3,687 ? pour le statut cadres.
? pour les grilles de rémunérations mensuelles n° 2 (annexes III et IV) :
?? 3,876 ? pour le statut employés ;
?? 3,763 ? pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
?? 3,687 ? pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération est modifié.

S'agissant du coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à :
? pour la grille de rémunérations mensuelles n° 1 (annexe I) :
11,88 ? ;
? pour la grille de rémunérations mensuelles n° 2 (annexe III) :
11,91 ?.

Les grilles de rémunérations mensuelles et aléatoires grilles sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Il est rappelé que le présent accord prévoit un paiement mensuel de la rémunération prévue en deux temps.

Compte tenu de l'application en deux temps du présent accord, quatre annexes (annexes I à IV) détaillent les grilles qui seront applicables dans un premier temps (annexes I et II) et celles qui le seront dans un second temps (annexes III et IV), conformément aux conditions visées à l'article 6 infra.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1er septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de branche antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexes II et IV)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée aux annexes II et IV
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de nature des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, et classés selon la grille de coefficients à partir du coefficient 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée aux annexes II et IV
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

En complément des grilles des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de retenir la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle codifiée au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II et en annexe IV compte tenu de l'application en deux temps du présent accord.

Ces grilles de rémunération annuelle sont basées sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata trimestriel devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les parties signataires ratifient les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale,

l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiqué qu'il appartenait aux représentants de la branche de seiprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'emploi de valeur égale sans rassembler objectivement les justifier, en violation notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009 et des dispositions législatives et réglementaires entrées en vigueur depuis.

Il est précisé ici que la branche a rouvert, cette année 2025, une négociation sur l'égalité professionnelle, de telle sorte qu'une attente particulière sera portée aux mesures pertinentes d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Article 6.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :
 ? pour la grille des rémunérations minimales n° 1 (annexes I et II) : le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ;
 ? pour la grille des rémunérations minimales n° 2 (annexes III et IV) : quatre mois après l'entrée en vigueur de la grille des rémunérations minimales n° 1.

À titre d'exemple, si l'arrêté d'extension du présent accord devait paraître le 30 juin 2025 au Journal officiel, la grille des rémunérations n° 1 (annexes I et II) serait applicable dès le 1er juillet 2025 et la grille des rémunérations n° 2 (annexes III et IV) serait applicable le 1er novembre 2025.

Vu l'historique des durées d'extension des précédents accords de branche et les engagements pris par les services du ministère du travail et de l'emploi, les négociateurs ont notamment particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré, en particulier en cas d'augmentations successives du Smic au cours des douze mois précédant la conclusion d'un accord de branche.

Article 6.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Cet accord, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 6.4 - Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises

appartiennent à l'ensemble des entreprises concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les partenaires sociaux ont signé le dernier accord de branche le 13 décembre 2022 dont les termes ont été étendus par arrêté ministériel du 16 février 2023 (JORF du 1er mars 2023).

Cet accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre des rémunérations minimales conventionnelles qui ont toutefois été rattrapées, pour les premières catégories de la grille, par les différentes revalorisations du Smic intervenues depuis, et notamment celle intervenue au 1er mai 2023, la septième depuis janvier 2021.

C'est dans ce contexte que les négociations se sont ouvertes dès le mois de juin 2023, sans interruption jusqu'à la réunion de la CNPPI du 11 juin 2024.

À cette dernière réunion, un projet d'accord ? qui a été discuté à la cinquième séance plénière de majorité d'audience s'est conclu par un accord collectif.

Conformément aux échanges effectués jusqu'à cette date, ce projet a pour objet de proposer une adaptation particulière aux métiers de maîtrise et aux cadres tout en intégrant une revalorisation des premières catégories de la grille, revalorisées à hauteur des dernières hausses du Smic et pour atteindre, au global, près de 3 % de hausse des minima.

Suite à l'échec de cette négociation, les partenaires sociaux ont pris acte de l'intervention, en novembre 2024, du coup de pouce gouvernemental apporté au Smic à hauteur de +2 %.

La négociation s'est ainsi poursuivie jusqu'en décembre 2024 et cette dernière a pour objet d'aboutir au présent accord.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche s'appliquent sur les rémunérations s'ajoutent à celles du Smic et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au titre d'un accord ou d'une convention collective, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Annexes

Article - Grilles des rémunérations minimales n 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Applicables le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe I?Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
---------	------	------	------	-----	------

Employés	I	120	439	4,105	1 802,10 ?
		130	441	4,105	1 810,31 ?
		140	443	4,105	1 818,52 ?
	II	150	445	4,105	1 826,73 ?
		160	446	4,105	1 830,83 ?
	III	170	449	4,105	1 843,15 ?
190		451	4,105	1 851,36 ?	
TAM	IV	200	513	3,763	1 930,42 ?
		220	528	3,763	1 986,86 ?
	V	230	542	3,763	2 039,55 ?
		240	558	3,763	2 099,75 ?
	VI	250	572	3,763	2 152,44 ?
		260	591	3,763	2 223,93 ?
Cadres	VII	280	679	3,687	2 503,47 ?
		290	727	3,687	2 680,45 ?
		300	852	3,687	3 141,32 ?
		330	864	3,687	3 185,57 ?
	VIII	360	924	3,687	3 406,79 ?
		390	999	3,687	3 683,31 ?
		420	1 074	3,687	3 959,84 ?
	IX	450	1 312	3,687	4 837,34 ?
		500	1 552	3,687	5 722,22 ?
		550	1 709	3,687	6 301,08 ?

Annexe II?Grille des rémunérations mmealniis aeenlulns
(effectifs cuicmeomrax ? art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 ?
		290	727	3,687	35 381,93 ?
		300	852	3,687	41 465,48 ?
		330	864	3,687	42 049,50 ?
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 ?
		390	999	3,687	48 619,73 ?
		420	1 074	3,687	52 269,86 ?
	IX	450	1 312	3,687	63 852,94 ?
		500	1 552	3,687	75 533,36 ?
		550	1 709	3,687	83 174,30 ?

Applicables qaurte mios après l'entrée en vugueur des glirels
des rémunérations mialnmies n° 1.

Article - Grilles des rémunérations minimales n 2

Annexe III?Grille des rémunérations mnaimels mensuelles

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2025

Applicable 4 mios après l'entrée en vugueur de l'annexe I.(à
ctoepmr du 1er nbmeovre 2025)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	466	3,876	1 806,22 ?
		130	468	3,876	1 813,97 ?
		140	470	3,876	1 821,72 ?
	II	150	472	3,876	1 829,47 ?
		160	474	3,876	1 837,22 ?
	III	170	476	3,876	1 844,98 ?
		190	482	3,876	1 868,23 ?

TAM	IV	200	514	3,763	1 934,18 ?
		220	531	3,763	1 998,15 ?
	V	230	542	3,763	2 039,55 ?
		240	558	3,763	2 099,75 ?
	VI	250	572	3,763	2 152,44 ?
		260	591	3,763	2 223,93 ?
Cadres	VII	280	679	3,687	2 503,47 ?
		290	727	3,687	2 680,45 ?
		300	852	3,687	3 141,32 ?
		330	864	3,687	3 185,57 ?
	VIII	360	924	3,687	3 406,79 ?
		390	999	3,687	3 683,31 ?
		420	1074	3,687	3 959,84 ?
		450	1312	3,687	4 837,34 ?
	IX	500	1552	3,687	5 722,22 ?
		550	1709	3,687	6 301,08 ?

Annexe IV?Grille des rémunérations miimalems anelulnes (effectifs ceourimcmax ? art. 4)

Applicable 4 mios après l'entrée en viueugr de l'annexe II.(à ctpeomr du 1er neorbvme 2025)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 ?
		290	727	3,687	35 381,93 ?
		300	852	3,687	41 465,48 ?
		330	864	3,687	42 049,50 ?
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 ?
		390	999	3,687	48 619,73 ?
		420	1 074	3,687	52 269,86 ?
		450	1 312	3,687	63 852,94 ?
	IX	500	1 552	3,687	75 533,36 ?
		550	1 709	3,687	83 174,30 ?

Avenant n 2 du 24 juin 2025 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle CQP Chargé d'accueil

de cgnaher cette dénomination.

Ainsi, à ctpmoer de l'entrée en veuugr du présent avenant, cette dénomination srea « Cctfiaerit de qifiailocatun proselesnflnio ?Chargé d'accueil en ensrerpite en qualité de ptsatiarree de service? ».

Article 3 - Actualisation du référentiel de formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le référentiel de foioarmtn du cieficartt de qtfiiauloican obejt du présent aevnnat est actualisé conformément aux tvaraux menés nmotamnet au sien de la cmooissmin ptriariae naltoniae puor l'emploi et la fatmrioon pniflfressoenoe (CPNEFP).

Ce référentiel était hnesmeqitiruot visé cmme « caiehr des craehgs pédagogique » au sien de l'article 2 de l'accord du 23 nvrboeme 2011 et annexé à ce dernier.

Il était assui visé, suos la même aeipptaloln de « ceihar des cagerhs pédagogique » à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 19 airvl 2016.

Il est d'ailleurs rappelé que ce drineer avnnaet aaivt le même objet que le présent avennat : cueli cinsasntot à entériner dsreives miotincafiods apportées au référentiel de froioamn du cttrieicat de qofcaauiliitn professionnelle.

Le référentiel de cette cctaiftorrien est aisni modifié conformément à la vorisen nuleolve annexée au présent annaevt et comrfone à la voseirn validée le 8 avril 2025 par la CPNEFP.

Ce référentiel se substitue, à cpoetmr de l'entrée en vigueur du présent avenant, à la viorsen du référentiel telle qu'elle exitse en vrteu de l'accord du 23 nevmrobe 2011 modifié par l'avenant n° 1 du 19 avril 2016.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le chmap d'application du présent aorccd est indqutiee à ceuli de la coionvetnn noltanaie du psoenrnl des pretsrætiæ de scereivs dnas le damonie du secetur teitarræ du 13 août 1999 tel que défini dnas son atclrie premier.

Article 2 - Nouvelle dénomination du certificat
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Historiquement dénommé « Cceifartit de qlciuiaiaofn psoornshleifee ?Chargé d'accueil? », les seagitainrs cenennivont

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Les dispositions non modifiées de l'accord du 23 novembre 2011 et de l'avenant n° 1 du 19 avril 2016 demeurent applicables en l'état de leur rédaction, notamment celles relatives à la certification des titulaires de la certification.

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPNEFP, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4.4 - Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les entreprises alpinaques la cinévoitn ctivoclee nlaiontae des partaesters de seercvis du secteur triateie snot concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Cet avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Après avoir constaté une dégradation croissante et durable des emplois et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des professionnels de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord portant création de la certification professionnelle des chargés d'accueil.

Cet accord du 23 novembre 2011, étendu par arrêté ministériel du 30 mai 2012 (JORF du 6 juin 2012), est venu créer la certification professionnelle des chargés d'accueil (CQP) « Chargé d'accueil ».

Les organisations professionnelles et représentatives de la branche des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire cinévoitn alors la certification ripdae de l'externalisation des activités d'accueil par les entreprises françaises méritaient leur volonté de confier l'accueil en priorité à des professionnels.

L'évolution du marché et de la pratique d'accueil en entreprise a vu supposer certains aménagements de cette certification qui avaient été actés par les partenaires sociaux à l'occasion de l'avenant n° 1 du 19 avril 2016 (JORF du 19 novembre 2016).

C'est fort d'une volonté constante de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de poursuivre une politique de service d'accueil en entreprise conforme aux besoins évolutifs des clients que les partenaires ont entendu voir évoluer cette certification de qualification professionnelle vers son référentiel évoluer une nouvelle fois conformément à ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2025

Annexe
Référentiel du « CQP ? Chargé d'accueil en entreprise en qualité de conseiller ? (Niveau 4) »

Intitulé : CQP « Chargé d'accueil en entreprise en qualité de conseiller ? (Niveau 4) »

CPNEFP de la branche professionnelle P2ST (validation CPNEFP le 8 avril 2025).

1. ? Préambule

Le chargé d'accueil en entreprise, en tant que prestataire de service, joue un rôle clé dans la qualité de l'accueil et l'image véhiculée par l'entreprise cliente. Il intervient sur site ou à distance, il assure la gestion des interactions avec une grande diversité d'interlocuteurs : visiteurs professionnels et étrangers, collaborateurs, prestataires, coursiers, délégations VIP, etc.

Orienté vers des activités d'accueil et de service client, ce métier exige une excellente communication, tant sur le site client qu'à distance, et adaptabilité. Les postes peuvent être exercés en présentiel, entièrement à distance, ou combiner les deux dans un modèle hybride (présentiel et distanciel).

Proactif et doté d'une attitude relationnelle, le chargé d'accueil contribue également aux services aux clients de l'entreprise, avec une dimension opérationnelle et opérationnelle marquée en fonction des besoins spécifiques du client.

Le niveau d'exigence et les services attendus visent à garantir des exigences précises de qualité de service client, de flexibilité et une attention constante à la qualité du service.

Ce référentiel de compétences vise à définir les compétences nécessaires pour assurer un accueil professionnel et adapté aux besoins des clients :

Référentiel d'activités décrit les savoirs de base et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation [1]	Critères d'évaluation
Accueillir et orienter en français et en anglais au sein d'une entreprise/ secteur client lors d'échanges en face-à-face			

A1. 1. Pîrse en crgahes des mnsiosis d'accueil sur stie	C1. 1 : s'approprier les cisonnges et le fecominetnnt du stie d'accueil en ctsolonant les dnoucetms ietnnes et en échangeant avec les interlocuteurs-clés, tuot en fianst preuve de discrétion, afin de gtnariar un aciecul comornfe aux règles de l'établissement.	1. ? Msie en soiuittan pnrlerisenioofse d'un acuceil « Veistur » en présentiel sur le stie d'une entreprise/ sturctue cllntiee ptrmteant d'évaluer la capacité du caainddt à ecreeer les activités d'accueil en présentiel, en français et en anglais, dnas des stoaitnus pfeosoterloniens simulées rsiadnpouret les cniinodts réelles du site. Dont la prat dnas la vaiiladton du domaine de compétences crnséroopd à 50 % Typologie vuieistr (au choix) : ? viseitur étranger non foconhnpree ; ? vutisier en siiotutan de hcdianap ; ? vuiseitr mécontent ; ? le mrebm d'une délégation VIP ; ? une denadme simultanée d'un coolutaleabbr et d'un viuieistr ; ? un ceoursr difficile.	Les cnieognss et procédures itnrenes snot consultées et appliquées correctement. Les échanges avec les interlocuteurs-clés ptnrmeett d'obtenir des iitnfoanorms précises. La confidentialité des inoanionms est respectée en ttoue circonstance. La tenue recsptee le cdoe vertietansme défini dnas les procédures internes. La prutose d'accueil (maintien, sourire, cncotat visuel) coesnoprrd aux cngoneiss de la chrtae d'accueil.
A1. 2. Auceicl : réception, onerttoian et tmirasonsis d'informations aux ilrnoucurtetes	C1. 2 : allicuier les pulbcis en français et/ ou en anglais, en ieatindnt luer pofril et le mtiof de luer présence, tuot en tmeat ctopme de lures bnoseis spécifiques et en mailbnisot des tchuqneis d'écoute atcvie et des otuils adaptés, afin de répondre de manière circonstanciée et personnalisée et virsloaer l'image de l'entreprise/ srtrtuce cliente.	Typologie entreprises/ suttruces cllntie (au choix) : ? PME ; ? ofcife notarial/ cbnaiset d'avocat/ bquane d'affaires ; ? établissement d'enseignement ; ? aicecul multi-locataire ; ? amrsaitdiotinn ; ? siège scialo d'une gnrdae entreprise. Tirage au srot d'un vuuiestr par le cnadadit et tiagre au srot d'une entreprise/ scrttrtuce cinetle par le candidat Durée de la msie en stuiatoin : 20 mteuins 2. ? Cttee msie en suttaioin est complétée par un QCM ptonart sur : ? le viaraolbcue useul de l'anglais cercomimal ; ? la prtrioiasin ; ? l'accueil dquanmyie ; ? la getsion de l'espace d'accueil au sien d'entreprise/ stturucere centlie anayt des neuaix d'exigence différents. Ce QCM, complémentaire à la msie en situation, premet d'évaluer des cnissencoas théoriques et des compétences ceivgiotns qui ne puvenet pas être pmeenlneit observées ou évaluées lros des msies en siuotatin professionnelle. Dont la prat dnas la vadolitian du diomane de compétences cneposrord à 30 % Durée du QCM : 20 mmitues Lieu de l'évaluation : Organisme de foimiratn habilité Évaluateurs : Jury d'évaluation	Le nveiau luigiqtinse en français et en aagilns est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 est élémentaire et 5 est expert. Le lghnae utilisé est clair, cuoorits et adapté au poifrl de l'interlocuteur. Les ddenmeas des veitsirus snot psires en cahge soeln le pooocrtle de réponse défini dnas les procédures d'accueil. Les tchniqehes de questionnement, de rmaletifuoron et d'écoute acvtie snot appliquées puor arsruer une comoicatanmnn efficace. Les bsnoies spécifiques snot identifiés et pirs en compte. Les règles du RPDG snot appliquées lros des interactions. Les sntuoiols apportées snot coemonrfs aux dcteeiirvs du lreivt d'accueil.
C1. 3 : crolobelar avec les collègues et les prestataires, y copirms les agtens de sécurité, en pegaraant les inmntiarfoos nécessaires puor gérer efeciceafmmt et en ttuoe sécurité les arrivées et les départs, tuot en aynansat les petaiqurs puor poperosr des améliorations vasin à ospmliter l'expérience d'accueil et la qualité du service.			Les ifonmratnis des viuesrits et curtbouallares snot traitées de manière confidentielle. Les paqruteis d'accueil et de geiotsn des fulx snot analysées et améliorées en fcoction des reuorts d'expérience. Les iominanofrts tsasnriems snot febilas et miess à jour. Le neiauv de coopération et de cammcnuition enrte les différents aetucrs de l'accueil est quantifié en foioctnnt de la fluidité de la poaatsisn d'informations et de l'efficacité du sveicre à l'entreprise/ scrttrtuce cliente.
C1. 4 : oeeritrn les itulreocnteurs sur le stie d'accueil, en uilainstt les caanux de cmotucmonian appropriés et en cslunonatt les irrfotomnas nécessaires puor les dgier vres le scevire ou le culoetablrr compétent, en vlanleit à la fiabilité et à la msie à jur des données transmises.			Les vsuieistrs snot dirigés vres le bon iuroltunceter ou seicvre dnas un délai imparti. Les itrononmifas timsrenass snot fliabes et msies à jour. Les noemrs ceurultltes des viurisets étrangers/ les bnnoies spécifiques des vesuriits vulnérables ou en sittuoiann de hnacdaip snot pirs en cotmpe lros de l'échange.
C1. 5 : gérer les sniutuotas ceocnlnulleifs avec calme, ematpibe et contrôle des iaonmfrnis et des émotions, en détectant les tnsnoies et en apnulpqat des stratégies adaptées puor asepar les échanges, tuot en préservant la qualité de l'accueil, de srceive et en recntsapet les procédures.			Les tuiheceqns de gosetin des cofnitis snot appliquées (écoute active, ptrouse calme, reformulation). Les tiensns snot détectées et désamorçées dnas 90 % des cas, snas escalade. Les émotions snot coenentus à l'aide de stratégies de cmomtoicniaun appropriées, et la ssacfaitiotn du vustiier est préservée.
A1. 3. ? Goetisn de l'espace d'accueil, régulation des fulx et crolatoboilan avec les auetrs serevics	C1. 6 : réguler le fulx des preosnnes à l'accueil en aqnlpaupit les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie, tuot en rpensctat les ciensojns de sécurité et de confidentialité, en hiérarchisant les priorités puor gtnariar un scrvee de qualité et la sécurité des personnes, des beins et des informations.		Le fulx des vrtesius est régulé sleon les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie. Les otuils de geotisn des vsutriies snot utilisés de manière pvcotaire et optimale. Les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de stoire snot respectées. Les priorités snot hiérarchisées en fcoctoin du contexte.
	C1. 7 : minitnaer un esapce d'accueil propre, fnotonecni et accueillant, en valelnt à la fluidité de circulation, au cofront des vtueriiss et à la gitseon des dnoutmecs d'accueil, tuot en rtceepsnat les csjgionnes de l'entreprise puor préserver son iamge et asruer le bon fnioocentennmt de l'accueil.		L'espace d'accueil est miennatu pprore et cfoormne aux dcteeiirvs de l'entreprise ou surctrute cliente. L'organisation et l'aménagement de l'espace rscnteept les coigsenns et grstennaait le coofnrt des visiteurs. La fluidité de clorucaitn est assurée à tuot moment.

<p>A1. 4. Suivi des procédures et gestion de la communication interne au sein de l'espace d'accueil, inclusion de la mise à jour des informations, la diffusion auprès des acteurs concernés, et la continuité des activités</p>	<p>C1. 8 : actualiser les procédures du site en respectant la politique RSE, en assurant la traçabilité des événements et l'historisation de l'activité via les outils de suivi, tout en testant les fonctionnalités et exploitant les fonctionnalités au mieux pour améliorer la qualité de l'accueil.</p>	<p>1. Efficacité Cet outil s'appuie sur la maîtrise de suivi de l'activité et/ ou sur un outil collaboratif utilisé par le candidat dans son activité au sein de l'entreprise ou structure cliente. À partir de ces supports, le candidat amène l'adéquation de ses actions et justifie les suivis réalisés. Cet outil permet d'évaluer l'aptitude du candidat à présenter une solution personnalisée vécue dans le cadre d'un accueil visiteur, en mobilisant des techniques, des outils et des compétences spécifiques. En l'absence d'une méthode de suivi et d'un outil collaboratif, l'interrogation ne peut avoir lieu. Dont la part dans la validation du dimensionnement des compétences est de 20 % Durée de l'entretien : 15 minutes Lieu de l'évaluation : Centre de formation/ à distance Évaluateurs : Jury d'évaluation</p>	<p>Actualisation des procédures inhérentes au site de l'entreprise/ structure cliente : Les mises à jour des procédures sont effectuées de manière régulière et systématique, en veillant à ce que toutes les modifications nécessaires et les changements de sécurité soient actualisés et accessibles. Les procédures liées à l'accueil, la sécurité et la gestion des visiteurs sont régulièrement vérifiées pour garantir leur conformité aux exigences du site de l'entreprise ou structure cliente Utilisation des outils : L'utilisation des outils existants est suivie à l'aide d'indicateurs de performance, tels que le nombre d'utilisations, le taux de réponse et les délais de traitement, en s'appuyant sur un CRM (Customer Relationship Management) ou tout autre outil de gestion de la relation client Préparation d'assurer la traçabilité et l'optimisation des interactions. Les délais de réponse et la qualité des interactions sont régulièrement contrôlés pour assurer une communication efficace. Intégration des principes RSE dans l'actualisation des procédures : Les mises à jour des procédures intègrent des principes de responsabilité sociale de l'entreprise/ structure cliente, notamment en matière d'accessibilité, d'éco-responsabilité (réduction des impressions papier, digitalisation), et d'inclusion (adaptation aux personnes en situation de handicap). Suivi et traçabilité des actions RSE : Les actions réalisées sont documentées avec une traçabilité des actions liées aux engagements RSE du site (gestion responsable des déchets, actions de sensibilisation).</p>	
	<p>C1. 9 : compléter les outils collaboratifs pour assurer une communication interne et une coopération optimale, tenir compte des besoins des collaborateurs nécessaires à leur prise de poste, et intégrer les pratiques écoresponsables afin de garantir la continuité et la qualité du service.</p>		<p>Complément et gestion des mises à jour de l'activité : Les données consignées dans les mises à jour sont complètes et systématiquement mises à jour, avec des données précises et vérifiées. L'accès aux informations historiques est rapide et les informations exactes. Transmission des données d'activité et exploitation des données : Les informations sont mises à jour et actualisées. Les explications fournies sont claires et compréhensibles. L'utilisation de l'outil collaboratif pour la communication interne La mise à jour de la page courante/ page de liaison est effectuée régulièrement, garantissant des informations complètes et à jour. Le niveau de coopération et de communication entre les différents acteurs de l'accueil est quantifié en fonction de la fluidité de la prestation d'informations et de l'efficacité du service à l'entreprise cliente. Intégration des pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes : Les pratiques écoresponsables sont intégrées dans les activités quotidiennes, avec une implication des acteurs concernés.</p>	<p>Accueillir, informer et/ ou transférer en français et en anglais au sein d'une entreprise/ structure cliente dans le cadre d'échanges à distance</p>

<p>A2. 1. Pirsse en caghrhe des mnoiss d'accueil téléphonique et oanaicmnl</p>	<p>C2. 1 : aissleimr les conegsins et le fronctinenmeot du stie d'accueil en lein aevc les aeppls eanrtnts et sortants, en annyaalst les dceoutms ietenrns et en échangeant aevc les ituloturcrenes clés, aifn de gtaanirr une pirsse en cahrge cohérente et alignée aevc l'activité galoble du site.</p>	<p>1. ? Msie en siuoaitn plosnsienlofee d'un accuiet téléphonique + 2. ? Msie en sitaiuotn d'accueil aevc les oltius de crmiicnomoautn mtlcaaniule Ces mseis en siautiottn peeenrtmt d'évaluer la capacité du cdaaidnt à ecxeerr les activités d'accueil téléphonique et multicanal, en français et en anglais. Durée des meiss en siuittoan : 20 mnteus (Chaque msie en suittoian drue 10 minutes) Dont la prat dnas la vatoadiiin du dinmaoe de compétences crenosoprd à 50 % + 3. ? QCM Les msies en suoitattn snot complétées par un QCM prtnoat sur : ? le langage/ vbruiclaaoe ; ? la prtsiroioian ; ? la gotisen de l'indisponibilité d'un interlocuteur. Le QCM peemrt d'évaluer des cnianscaeosns théoriques et des compétences ctginoives qui ne peuvent pas être pmneielent observées ou évaluées lros des mseis en situation. Dont la prat dnas la vdaliatoin du domaie de compétences csorrpeond à 30 % Durée du QCM : 15 menus Lieu de l'évaluation : Centre de fmirootan Évaluateurs : Jury d'évaluation</p>	<p>Les csengnois innetres snot appliquées lros de la gteison des alepps ennrtrats et sortants. Les échanges aevc les interlocuteurs-clés preenemttt d'adapter la prsie en charge.</p>
<p>A2. 2. ? Gstieon de la flie d'attente des apleps etrtnans Transfert des apelps Mise à juor des ifnoomaintrs de caontct</p>	<p>C2. 2 : gérer les alepps simultanés en orsaningat la flie d'attente et en transférant cqhaue aepl au dianirtaeste approprié, en svaiaut les bneons peatruqis de l'entreprise/ srutttuce cliente, aifn de gnraiatr un sievrce fludie et la stiifscotan des appelants.</p> <p>C2. 3 : aalticuser le ficeihr de cotnctas (nom, prénom, téléphone, mail, fonction) à prtair des inntoafirms recueillies, aifn de ftaielcr la msie en rliaoten aevc le bon iteutonrecolr et gjaarnt l'exactitude des données.</p>	<p>La pisre en cgahrhe des aeppls simultanés est effectuée sleon un ptooorlce standardisé. La flie d'attente est organisée de manière optimale. Chaque aepl est transféré au bon iuuctnrleoeer snas eruerr dnas 95 % des cas. Les étapes de prsie en cgarhe snot expliquées aux inteetulruorcs</p>	<p>Les iifonmratos des cocatnts mseis à juor (nom, téléphone, mail, fonction) snot vérifiées puor luer complétude, aevc un ocijbetf de 100 % d'exactitude. Les dublonos et eurrres snot corrigées systématiquement. L'actualisation du répertoire est effectuée dnas un délai mmxiuam de 24 hreues après réception des nlvelueos informations.</p>

	<p>C2. 4 : répondre aux alpes et meagsses ettannrs en français et/ ou en anglais, en itfedniniat cémctoret l'interlocuteur et en ruilneelcat le mioif de la demande, afin de gtiannr une psrie en chagre adéquate tuot en paesnect les cgeonins de csurtiiooe et les strddaas de ccmooianmtuin de l'entreprise/ srrcuttte cliente.</p>		<p>Le Inaggae utilisé est clair, cuotoris et adapté au priof de l'interlocuteur. Les deedanms snot traitées conformément aux cgonensis de courtoisie. La clarté du langage/ vriaalcoube est observée sur une échelle de 1 à 5, où 1 représente un langage/ vbaroculaie peu précis et 5 un langage/ vlriubocae compréhensible. L'adéquation du vaaruoclobie utilisé au canal de cuiimtaoconn (écrit, oral, numérique) est mesurée, aevc un sieul de conformité d'au monis 80 %. Toutes les iftraomionns nécessaires ont été riicluueeles aevc un muiimnm de 5 éléments identifiés. Le qsteemueinont utilisé puor rilueleicr les iifonmoanrts est apprécié puor sa précision, sur une échelle de 1 à 5, où 1 est imprécis et 5 est très précis. Les bsnioes de l'interlocuteur snot identifiés et reformulés, vérifiés par un ruoetr d'information de l'interlocuteur aevc un oeticbjf de 90 % de satisfaction.</p>		
<p>A2. 3. ? Aeiccul : Réception des alpes et mseages etanrnts en français et/ ou en anglais, réponse aux demnedas d'informations Orientation des inultueterrocs vres les sriecvcs appropriés</p>	<p>C2. 5 : informer, oertnir plus tsanerrtmtle les irntaiofnmos nécessaires aux ireluotntrcues en utisiant les mynoes de cmioitiomucann appropriés, en vnliiaet à la clarté et à la précision des données tanrssimes puor giatnarr une réponse complète et adaptée.</p>		<p>Les msaeegs snot clairs, cptomels et tanmsris aux bnos interlocuteurs. Un pmieerr niveau d'information est apporté, aevc un mmiuinm de 3 points-clés présentés lros de l'appel téléphonique ou omnicanal. La précision des inantormfios est vérifiée avnat transmission. La compréhension de la réponse est vérifiée en posant une qosetuin de cmotafiormn à l'interlocuteur avnat de ccrlnoue l'échange. La réponse apportée (information, transfert, psrie de message, pitooirpois de réitérer l'appel) est adéquate et cfomone aux coesgnins du site, en fointocn de la nratue de la demande. La clarté des masesges tiannmss est notée sur une échelle de 1 à 5, où 1 est peu cair et 5 est très clair.</p>	<p>C2. 6 : trateir les dedeans dnas des stanuoitis difleicfs en atdpnaot une ptsoure cmlae et professionnelle, en aquilppnat des tieuhceqns d'écoute active, et en conimmaquunt de manière etpxiicie puor aseparir les tisnnoes et irsneatur un cmlat de confiance.</p>	<p>Les deeanmss ssnbeeils ou dficfies snot pirs en crhgae aevc calme, ruieugr et méthode. Les tennosis snot réduites grâce à une puortse adaptée. La capacité d'adaptation du ton et du laaggne (vocabulaire/ expression) est observée sur une échelle de 1 à 5, où 1 sfingie un ton inadapté et 5 un ton piamtreanft adapté à la situation. L'écoute aicive est analysée en fotncois de la rimrateufloor des porpos de l'interlocuteur, aevc un oitjecbf de 90 % de réponses appropriées.</p>
	<p>A2. 4. ? Sivui et traçabilité des cmniumnoctoais omnicanales, oraosniatign et pragtae des ioniamrffots au sien de l'équipe d'accueil</p>	<p>C2. 7 : gaatinnr la traçabilité, l'historisation et le suivii des caomnouctinms multicanales, en rnsnsegniat les mriecats de suivii d'accueil et en asurnat une toransisismn fidule des ioimfontans ernne les merbems de l'équipe d'accueil puor gtarnair la continuité du service.</p>	<p>Les itctanneoris snot consignées dnas les miarects de sviui d'accueil et la tionssarsimm des innomorfais ernne collègues est assurée : Actualisation des procédures inhérentes au stie de l'entreprise/ srctruute ciente : Les mises à juor des procédures snot effectuées de manière régulière et systématique, en villanet à ce que toutes les intinaoformrs perettenins et les cienogngss de sécurité sneoit actualisées et accessibles. Les procédures liées à l'accueil téléphonique/ onmiacant snot régulièrement vérifiées puor giaartnr luer conformité aux eiexegcns du stie client. Un rtsreige des yirnsoes est meniatnu puor cuqhae procédure, inquanidit la dtae de msie à juor et la ponmsee responsable. Utilisation des olitus ounaimcnax : Les iircnudtaes de pcafrnmeroe inncelut le nrmboc d'utilisations des oiluts omnicanaux, le tuax de réponse aux demandes, et les délais de tritemenat des messages. Un tbealau de brod est dbligpsoie puor valisuesr ces icnurdeaits en tmeps réel. Complétion et gesiton des miacrts de sviui de l'activité : Les données consignées dnas les maecrts snot vérifiées puor luer exhaustivité. L'accès aux iantronfoms hrutosieqs est facilité par une bsae de données centralisée, pnamettert une rechree rapide et ciblée. Transmission des données d'activité et eiopctaxln des</p>		

Assurer des prestations de services : administratives, logistiques et organisationnelles/ événementielles au sein de l'entreprise/ structure cliente

A3. 1. ? Réception, expédition et traçabilité des courriers, plis, LARR et colis

C3. 2 : assurer la préparation, l'expédition et la traçabilité des courriers, plis et colis en coordonnant les étapes avec les services postaux, courriers et transporteurs, en utilisant les outils appropriés pour garantir leur fonctionnement aux clients et assurer la confidentialité.

Les outils nécessaires pour le courrier, tels que la machine à affranchir, sont correctement utilisés, évalués sur une échelle de 1 à 5, où 1 est inapproprié et 5 est adapté.
Les outils nécessaires à la gestion du courrier, tels que l'ordinateur, la photocopieuse, et la machine à coudre ou électrique, sont utilisés/mobilisés de manière adéquate.

<p>C3. 1 : réceptionner et tirer les courriers, plis et colis transmis par la poste ou tout autre service de livraison, avec la liste des occupants de l'entreprise/ structure cliente pour garantir leur bonne distribution, dans le respect des exigences de confidentialité.</p>	<p>1. ? Étude de cas/ questionnaire parnot sur la gestion du courrier/ plis/ colis commandé : ? les règles de circulation au départ ; ? les spécificités des lettres en recommandé avec accusé de réception ; ? les étapes de distribution. Durée de l'étude/ questionnaire : 20 minutes Cette évaluation permet d'analyser l'opérationnalité du candidat concernant les processus et règles relatifs à la gestion du courrier, des plis et des colis, en particulier dans un contexte professionnel. Dont la part dans le volume du questionnaire est de 20 %</p> <p>Lieu de l'évaluation : Centre de formation Évaluateurs : Jury d'évaluation</p>	<p>Le tri et la distribution des courriers respectent les procédures internes et la confidentialité des informations. La date d'arrivée est systématiquement mentionnée sur l'enveloppe des lettres. Le respect de la confidentialité sur les lettres est réalisé en utilisant les méthodes appropriées (par exemple, « pli fermé », « pli fermé »). Le respect de la confidentialité des informations reçues et échangées dans le cadre de son activité est observé.</p>
---	--	---

<p>A3. 2. Appui à l'organisation des déplacements, des hébergements et des réservations</p>	<p>C3. 3 : eefeufr les réservations de déplacements, d'hébergement et de potniaests associées en aanluqipt la puoqitile de voyage de l'entreprise, en gtaarssanint la conformité des demandes, et en dliganusint l'urgent de l'important puor définir l'ordre des priorités, tuot en cnafronimnt et en traçant les dndmeas via des cleuorris de coiamnotfrin puor en asruer la clôture.</p>	<p>1. ? Étude de cas prntaot sur la pciaaoniltfin d'un sivrece (au choix) : Voyage Taxi Déplacement Restauration Salle de réunion Demande d'intervention Nuitée aevc petit-déjeuner Cette évaluation preemt de msuerer le cadandit qui onisrgae et pialnfie un scevire pamri pileusurs options. 2. ? L'étude de cas se clôture par la rédaction d'un creiurel de ctormioiafn de réservation du srevce chiosi Tirage au srot par le cdndaait de la piaonilcfitan à ecfueufr Ce deinrer peemrt de vérifier la compétence du cdndaait à ceuqmouimnr efmncieaeft et de manière structurée par écrit, en aassrunt un svuiv elcitiptxe et précis de la pfaoaailcncin du service. Dont la prat dnas la vaditilaon du domaine cpsnrerood à 60 % Durée tlatoe de l'épreuve : 1 hruee Lieu de l'évaluation : Centre de froimtoan Évaluateurs : Jury d'évaluation</p>	<p>Priorisation des dmdaeens : L'urgence et l'important dnas la gstoien des dndmeas snot distingués en usnlitait la « miatrc d'Eisenhower ». Les délais et le degré d'importance des ddeamens puor une getoison otialmpe des moneys matériels snot analysés. Application de la puoitqile vgyaoc : La plioqtue de vyogae de l'entreprise/ sruuurtre ceitline est respectée lros de la gieson des réservations. Les procédures de vaoltiadin snot en conformité aevc les dtceiriev financiers de l'entreprise/ sruuurtre cliente. Efficacité dnas la gesotin des réservations : Les réservations de voyages/ déplacements/ raieroattusn snot effectuées aevc réactivité. Des slooitins adaptées dnas le rsepct des procédures itenrnrs de l'entreprise celitne snot proposées aux durdemneas dnas une liogque de cnesiol avisé. Les roinass du podirup proposé snot motivées et vérifient la cohérence du pdoriut aux bnoies et rptceee la puilqtue voyoge de l'entreprise cliente. Communication et traçabilité des dedamnes : La ciminoroftan ou les popitrsnois envoyées aux dreedannus snot evutaxeishs Les oitlus itnfameoriuqs puor traer les réservations et clôturer les dmdneedas snot appropriés Rédaction des malis : L'objet du mial est précis. Le maesgse est structuré, etixcpile et concis. Le stlye est soigné. Le vicrboiuuae est approprié. Les règles de grammaire, d'orthographe et de sntayxe snot correctes. Les nmeors de rédaction prenofselloinse snot respectées. Le sylte et les écrits pneinosofsrils snot dminauqeyz snot rédigés dnas une luigoqe de résolution de problèmes. Le règlement général sur la potricoen des données (RGPD) est respecté dnas sa gotiesn des mails.</p>	<p>A3. 3. ? Appui à la pnlocafiatn des resrceosus Approvisionnement des ftuiourners Installation des équipements Suivi des iovtneintnres des psaeatrriteas</p>	<p>C3. 4 : penilafr l'utilisation des rrsosseucus en aaynnlsat les besoins, en atrnbraît les priorités si nécessaire, et en aménageant les eacpses solen les cegonisns prescrites, tuot en vlnlaieit à l'accessibilité puor les pmeensos à mobilité réduite et en traçant resugimeuonrt des opérations aifn d'optimiser l'organisation des eacpses et de gaitanrr un enirovonnemnt niceononl et inclusif.</p>	<p>L'aménagement des eepacs est réalisé soeln les cgsnonies et en gasitsarnant l'accessibilité. La pfanoitcitan et l'aménagement des slaels de réunion et aretus rsuecsroes snot effectives. Le svuiv de l'utilisation des ressources, innulcat la traçabilité et la responsabilité des équipements est rigoureux.</p>
<p>C3. 5 : anpveiiorspor en fitnuurores nécessaires aux activités des occupants, en saunvit les consommations, en rtesanpct les délais de lsivaiorn et en achnirvat les dcemuotns administratifs, aifn de maininetr la continuité des activités et d'optimiser l'organisation du travail.</p>	<p>Les bnoies snot anticipés, et les codnmeams snot passées en rntepesat les délais. L'approvisionnement et la gtieosn des skotcs de fiertnuuros nécessaires snot efficaces. L'inventaire et la gioetsn raisonnée dnas le crade de la tsroiant écologique et énergétique) des caomnsnimoots snot mtineunas à juor puor éviter les rrupuets de stock.</p>					
<p>C3. 6 : sruvie les fiertvotnenns des pareetrisats jusqu'à luer clôture, en uainsiltt des otuils de svuiv appropriés et en s'appuyant sur des aifptraics iotmfaeuqirs puor préserver l'efficacité des proasniets et la traçabilité des actions.</p>	<p>Les dneemdas d'intervention snot enregistrees et planifiées en fciootn des priorités définies. Les délais d'exécution et les eengmenatgs clontraeucs snot vérifiés à cauhqe intervention. Les itoeivtrnns réalisées snot comparées aux eecinexgs du chajer des charges. Les écarts éventuels snot identifiés et signalés aux srevies concernés. La traçabilité des imnetvenints est assurée via les oitlus de suivi.</p>					
<p>A3. 4. ? Dsfoifun des imrantioofns sur les évènements de l'entreprise/ scuurttrte ctleine Contribution à la msie en pcale d'évènements itenres</p>	<p>C3. 7 : imnoerf sur l'organisation des évènements de l'entreprise/ sruuttcre cletine en produisant, récupérant et dnuffisat les dceutnms nécessaires sur les luix et réseaux appropriés, en fcatatilt la crioaltoboln ertne les srieicvs concernés et en s'adaptant aux eginexces spécifiques de cauhqe évènement, aifn de garintar une coinncmautmon efficace, une expérience réussie et la soffiascainn des ctienis innreets et erxeetns à l'entreprise/ structure.</p>	<p>Rédaction et msie en pgae d'un creiurel puor dfevsuir une itfraomnion cecornannt un évènement ientnre organisé par l'entreprise/ stucrture cleitne Permettant de vérifier l'efficacité d'une ciimucmonaotn en tnat qu'ambassadeur de l'entreprise/ stuttruce cliente. Durée de la rédaction et de la msie en pgae : 20 mueitns Dont la prat dnas la voailtdan du botc cpserrmood à 20 % Lieu de l'évaluation : Centre de ftoomiran Évaluateurs : Jury d'évaluation</p>	<p>Les dcmoeunts et inmoonirtfas liés aux évènements snot diffusés aux sceviers concernés dnas les délais requis. L'information cennuote dnas le cirreol est complète et précise, cvonarut tuos les acceptss eltseiens de l'évènement itnrnee (date, lieu, programme, participants, etc.). Le megasse est formulé de manière explicite, conicse et snas ambiguités, flicaatnit la compréhension des destinataires. Le creiuril monrte une aopdaattin du ton et du stlye de cticimoaomun en fnocion du pluib cbile (collaborateurs, partenaires, etc.), tuot en ranetcespt la ctarhe de cmomncioiutan de l'entreprise/ surtruce cliente. Le crouieril icunlt des éléments de personnalisation, tles que des snutaaliots appropriées ou des références spécifiques à des atepses paueilritrcs de l'évènement, puor cteoofnrr l'engagement des destinataires. La msie en pgae du ceirurol est crofnome aevc la crahte gjahupqre de l'entreprise/ stuttruce cliente, inlnucat l'utilisation appropriée des couleurs, poelics et logos. Le coeirul est structuré de manière liible et professionnelle, aevc des paagehaprrs bein espacés, des tetrts et sous-titres clairs, et l'utilisation d'éléments vuseils (comme des lsteis à pecus ou des tableaux) puor fitliaecr rmedpmaet la lutcere et la compréhension des informations.</p>			

Domaines de compétences		Compétences
N°	Intitulé	

1	<p>Accueillir et oenrietr en français et en anlagis lros d'échanges en face-à-face au sien d'une entreprise/ sucutrtrte clteine</p>	<p>C1. 1 : s'approprier les cinsneogs et le fnneimtcoenont d'une entrsrpie clenite en ctnulaosnt les duecotnms inetens et en échangeant aevc les itloruneetcrus clés, aifn de gnaitrar un aieuccl cfnorome aux règles de l'établissement</p> <p>C1. 2 : aceiliulcr les pculbis en français et/ ou en anglais, en innateifdit luer proifl et le mitof de luer présence, tuot en tenant cptmoe de lrues bnsoies spécifiques et en mbnsailoit des theuqcnies d'écoute aivtce et des oltais adaptés, aifn de répondre de manière psifnlesolorene et personnalisée et vrolesair l'image de l'organisation.</p> <p>C1. 3 : carbooellr aevc les collègues et les prestataires, y compris les angtes de sécurité, en pgerantaat les itmnrnoifaons nécessaires puor gérer efimcceaneff et en toute sécurité les arrivées et départs, tuot en anaanyslt les peautrqis puor porosper des améliorations vnsiat à oemtspiir l'expérience d'accueil du clneit et la qualité du service.</p> <p>C1. 4 : ontierer les itltreortueucns sur le stie de l'entreprise cliente, en uiasiltnt les cnaaux de cmontoaumciin appropriés et en cuatnolnst les imoonnriftas nécessaires puor les diigrer vres le seicrve ou le cltuobeaoalrr compétent, en vnilelat à la fiabilité et à la msie à juor des données transmises.</p> <p>C1. 5 : gérer les stonuiats dceliffiis aevc calme, eathmipe et contrôle, en iniefnditat les teinonss et en aqplupinat des stratégies adaptées puor aapesir les échanges, tuot en préservant la qualité de l'accueil et en repcaenstt les procédures.</p> <p>C1. 6 : réguler le fulx des pnnresoes à l'accueil en aippqluant les procédures d'annonce, d'attente, d'entrée et de sortie, tuot en rpntaceest les ceonngss de sécurité et de confidentialité, en hiérarchisant les priorités puor gnatarir un servcie de qualité et la sécurité des personnes, des bines et des informations.</p> <p>C1. 7 : mnineaitr un ecaspe d'accueil propre, ftonenniocl et accueillant, en vllianet à la fluidité de circulation, au coorfnt des vitiruses et à la gietosn des dtcnoemus d'accueil, tuot en recpnsaett les conesings de l'entreprise puor préserver son imgae et asserur le bon fceomnnntieot de l'accueil.</p> <p>C1. 8 : atsaelcuir les procédures du stie en renetpcsat la piqtluoee RSE, en asaurnt la traçabilité des événements et l'historisation de l'activité via les oiltus de suivi, tuot en tnamrneattst les ifonnoramtis et exanpqulit les faultnutios au rsepoaslnbe puor oiimptser la giteosn de l'accueil.</p> <p>C1. 9 : compléter les oiltus cabllofotairs puor ausrser une cctiaionomumn oailmacne et une coopération efficace, trtsmrntee aux nuaeoux erntntas les iirnafotnmos nécessaires à luer psrie de poste, et intégrer les prtieuqqs écoresponsables aifn de gnraiatr la continuité et la qualité du service.</p>
---	---	--

2	<p>Accueillir, ienofmrr et/ ou transférer en français et en aiaglns dnas le crdae d'échanges à ditcanse au sien d'une entreprise/ stutrrcue ctniele</p>	<p>C2. 1 : amsiilser les csoginens et le fnninoneemoctt du stie d'accueil en lein aevc les alppes entntars et sortants, en alaynast les dentcmous irenetns et en échangeant aevc les iuertenutocrls clés, aifn de gaitanrr une psrie en crahge cohérente et alignée aevc l'activité gblolae du site. C2. 2 : gérer les aplpes simultanés en oasngairnt la flie d'attente et en transférant cqhuae appel au dnttiersaiae approprié, en sivaunt les bnones puqreatis de l'entreprise, aifn de gartinar un siervce fldiue et la siitotsaatfn des appelants. C2. 3 : aatlisucer le fiecihr de ctanotcs (nom, prénom, téléphone, mail, fonction) à partir des ifioratnnoms recueillies, aifn de featlciir la msie en riatloen aevc le bon ienelruotutcr et giaartnr l'exactitude des données. C2. 4 : répondre aux aeplps et msseaegs ernnatts en français et/ ou en anglais, en ianintifedt cmeeneorrctt l'interlocuteur et en ruacllneeit le mitof de la demande, aifn de griantar une psire en cghare adéquate tuot en reasnctpet les cisenogns de cusritiooe et les saddtrans de cionuommatcn de l'entreprise. C2. 5 : informer, oierentr plus tmsattnrree les iinoafnrntoms pneettiners aux ionecurlerutts en usalnitit les mnyeos de cmnoiiucomatn appropriés, en vlenalit à la clarté et à la précision des données tesmirsans puor garniatr une réponse complète et adaptée. C2. 6 : ttaierr les dadmnees dnas des stnauotiis deiciflifs en aootdnpt une pursote camle et professionnelle, en aupaqnplit des tequciehns d'écoute active, et en cnquoummniat de manière ecxliptie puor aiapser les tinsnoes et inersutar un cmalit de confiance. C2. 7 : ganairtr la traçabilité, l'historisation et le svuii des cntnmumaoiocis multicanales, en rienesgannt les maetrcis de svuii d'accueil et en arsnuast une tsmnisasoirn fidule des iaroonnimfts etnre les mebrems de l'équipe d'accueil puor grtianar la continuité du service.</p>
3		<p>sceveris : administratives, lieoisugqts et organisationnelles/ évènementielles au sien de l'entreprise/ srtruutce ceilnte</p>
		<p>en abntrirat les priorités si nécessaire, et en aménageant les epcesas soeln les cgnensios prescrites, tuot en valnielt à l'accessibilité puor les psoenerns à mobilité réduite et en gaissannartt une traçabilité regisourue des opérations. C3. 5 : ansnvroipeopir en ftoiuernrus nécessaires aux activités des occupants, en svunait les consommations, en rcaeptnset les délais de liaorvsin et en aiavcrhnt les dcoctnumes administratifs, aifn de mnentiair la continuité des activités et otsiimepr l'organisation du travail. C3. 6 : suivre les ietitrnvnenos des peartaiesrts jusqu'à luer clôtüre, en uiasntlit des oltuis de svuii appropriés et en s'appuyant sur des acptifpails imtoneaufrqis puor gitaanrr l'efficacité des pnastrtoies et la traçabilité des actions. C3. 7 : inemofrr sur l'organisation des événements de l'entreprise/ sttrucue ceilnte en produisant, récupérant et dsiafnfut les dontucmes nécessaires sur les lueix et réseaux appropriés, en fitcniiaalt la ctoarbaolloin entre les scireevs concernés et en s'adaptant aux eneeicixgs spécifiques de cquahe événement, aifn de ginraatr une coimmuaiotcnn efficace, une expérience réussie et la saciaostiftn des participants.</p>

TEXTES SALAIRES

Avis d'interprétation n 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

L'avenant rlateif aux eunsraesics a puor objet de déterminer les conntoidis dnas leelulsqes un euessancir est présumé ereecx une activité à tpmes plein.

La rémunération mnilaime fixée par cet anevnat a été fixée à un monmet où la négociation des silaraes n'était pas intervenue.

Compte tneu du lein qui diot être fiat etrne cet aannvet et le rtese de la cvtonenoin collective, en plireaitucr la glilre de classification, il appaait que les ecusiaserns se voient aceteffr le

ccofnieieft 160.

Dans ces cdonoitnis et corrélativement à l'affectation du cfeifenciot 160, en acuu cas la rémunération miniamle mluelsee des esueansicrs ne suairt être inférieure à la rémunération mlimaine fixée puor le ceinecfoft 160.

Dans l'hypothèse d'une vairatoin d'activité et dès lros que le salarié erexce une activité à tpems plein, qu'il en siot présumé ou qu'il se siot emceeffefvnt vu autetbirr par vioe ctetlncoulrae l'exercice de cttee activité à temps plein, il y a lieu de rpceteesr cttee rémunération minimale, snas puor ataunt puovoit déqualifier le cnotart d'un mios sur l'autre en fnocoitn du vmolue des veitiss réalisées.

À ce jour, le navieu mainiml de rémunération cosnoendraprt au cffnicioeet 160 s'établit à 7 640,50 F.

À patrir du moemnt où l'extension de l'accord siaalre cocnlu en dtae du 11 août 2000 srea étendue, le nvaeiu de rémunération miinlmae s'établira à 7 764,40 F.

Pour l'appréciation du rsecpet des mmiina conventionnels, il y a lieu de predne en considération la piarte fxie et la partie varabile versées aux encaisseurs.

Nota : À l'exclusion de l'activité de tdurocatin visée au ppahaarrge 4 de l'article 1er des dsonistiiops cmnuomes de la ceinvtonon collective.

Accord du 20 juin 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 20 juin 2005

Signataires	
Patrons signataires	Le sdnyciat ntnaoail des cbaeints de rmucovneeret de créances et de rntngesimenees ccroaummex ACNR ; Le sayncidt nntaiol des psoinenfroosts du reuceornmvvet (SNPR) ; La fédération nnaoatile de l'information d'entreprise et de la gtsioen de créances FIGEC ; Les svieecrs intégrés du télésecrétariat et des téléservices SSIT ; Le scdnayat naotnial des cerents d'affaires et des enrerpitses de diimoaciltion (SNCAED) ; Le saindyct ntiaanol des prtairesaets de siecvre d'accueil, d'animation et de poiromotn (SNPA) ; Le snicaydt naional des onrstauageris et réalisateurs d'actions pioetlonemlnros et celmmercoias (SORAP),
Syndicats signataires	La fédération nlnotiaae de l'encadrement du cmcoemre et des sierecvs CFE-CGC (FNECS) ; La CFTC,

Article 1er Les glielrs des rémunérations mneesllues et aenleluns gaairtens snot fixées sur la bsae d'une durée mulnelese de tavail de 151,67 heures. La vaelur du pinot est fixée à 3,03 . Les iiedncs de rémunération des qaicilnufitaos snivtaues snot modifiés : Sttuat employés : - niveau I, ceoioifcft 120 : incide de rémunération de 401 au lieu de 397 ; - naeviu I, ccffoieieft 130 : iindnce de rémunération de 405 au lieu de 401 ; - naeviu I, ceiiicnfefot 140 : iincde de rémunération de 408 au lieu de 405 ; - nieavu II, cifefonecit 150 : iincde de rémunération de 413 au lieu de 408 ; - naeviu II, ceiiifncoet 160 : incide de rémunération de 423 au lieu de 413 ; - nvieau III, cffceioinet 170 : icinde de rémunération de 443 au lieu de 423 ; - nvaieiu III, ceofceinfit 180 : icinde de rémunération de 463 au lieu de 443. Sutatt crdaes : - niveau VII, coeiiicfnft 280 : iicdne de rémunération de 683 au lieu de 670 ; - niaeviu VII, ceocffiinet 300 : icidne de rémunération de 813 au lieu de 798 ; - neaiviu VII, cffioeieft 330 : idncie de rémunération de 841 au lieu de 825. Les gillres des rémunérations mleslneus et auenenlls gtneairas snot dnoc modifiées dnas les cnntiidoos prévues en anxene au présent accord. Article 2 Le présent arcocd n'entrera en vgeiuur que le pemier juor du mios sauinvt la dtae de pubolctciain de l'arrété d'extension au Jrunoal officiel. Fiat à Paris, le 20 jiuin 2005. ANXENE I : Gllire des saaeils mmiina mluueses clnioeontnns (base 151,67 heures). Valuer du ponit : 3,03 Euros

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE	SALAIRE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	1 215,03
	I	130	405	1 227,15
		140	408	1 236,24
Employés	II	150	413	1 251,39
		160	423	1 281,69
	III	170	443	1 342,29
		190	463	1 402,89
	IV	200	494	1 496,82
		220	526	1 593,78

Agents de	V	230	543	1 645,29
maîtrise		240	559	1 693,77
	VI	250	575	1 742,25
		260	596	1 805,88
		280	683	2 069,49
	VII	300	813	2 463,39
		330	841	2 548,23

	VIII	360	964	2 920,92
Cadres		390	1044	3 163,32
		420	1123	3 402,69
	IX	450	1374	4 163,22
		500	1626	4 926,78
		550	1794	5 435,82

ANNEXE II : Grille des salaires minima annuels (base 151,67 heures). Valeur de point : 3,03 Euros.

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE	SALAIRE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	14 580,36
	I	130	405	14 725,80
		140	408	14 834,88
Employés	II	150	413	15 016,68
		160	423	15 380,28
	III	170	443	16 107,48
		190	463	16 834,68
	IV	200	494	17 961,84
		220	526	19 125,36
Techniciens				
Agents de	V	230	543	19 783,48
		240	559	20 325,24
	VI	250	575	20 907,00
		260	596	21 670,56
	VII	280	670	24 833,88
		300	798	29 560,68
		330	825	30 578,76
	VIII	360	964	35 051,04
Cadres		390	1044	37 959,84
		420	1123	40 832,28
		450	1374	49 958,64
	IX	500	1626	59 121,36
		550	1794	65 229,84

Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de tutricioan visée au

paghparrae 4 de l'article 1er des diisntosops conemmus de la cvnonieton collective.

Accord Salaires du 10 septembre

2007

Signataires	
Patrons signataires	Le sdcnyiat nnaoiatl des cietnabs de remveonrucet de créance et de rimngenesetnes creiammoux (ANCR) ; Le scidyant naionatl des pnesfselonoris du reveceonrmut (SNPR) ; La fédération niaotlane de l'information d'entreprise et de la gtsieon de créance (FIGEC) ; Les secevriss intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sdniacyt nanitoal des pfioslsnernoes de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le siacyndt des pfnliseeorosns des cretens de cocnatt (SP2C) ; Le scnyiadt nnoiatl des paisaetrerts de sevrice d'accueil (SNPA) ; Le scdnyiat naaointl des oaaeisntgrrus et réalisateurs d'actions peoeolnrntmios et clmeiemaorcs (SORAP),
Syndicats signataires	La fédération nanltiaoe de l'encadrement du cmecorme et des seercvis (FNCS) CFE-CGC ; La F3C CDFT ; Le sanydcit FO ; La CSFV-CFTC,

Article 1

en vueguir le pmeeir juor du mios ciivil svnaiut la dtae de ptbicluaon de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

La valuer du pinot est fixée à 3,08 ?.

Puor le cfcnoeeift 120, le tuax horriae burt est de 8,44 ? brut.

Les ienidcs de rémunérations des qtaiaulnicoifs snot modifiés :

Statut employés

Nviaeu I ? Ceffcenoit 120 : iindce de rémunération de 416 au leiu de 401 ;
Neivau I ? Ciceifonfet 130 : idcnie de rémunération de 417 au leiu de 405 ;
Niaevu I ? Cfenioecft 140 : icidne de rémunération de 419 au leiu de 408 ;
Niaevu II ? Ceoeicffint 150 : incide de rémunération de 421 au leiu de 413 ;
Neaviu II ? Ceofnefcit 160 : iicdne de rémunération de 430 au leiu de 423 ;
Nveaiu III ? Cifcinfoeet 170 : icinde de rémunération de 450 au leiu de 443 ;
Nieavu III ? Cifeoicentft 190 : idcine de rémunération de 470 au leiu de 463.

Statut tceiehcinnns aegtns de maîtrise

Nevaiu IV ? Cfceioenfit 200 : iincde de rémunération de 502 au leiu de 494 ;
Nviaeu IV ? Ccefefnoit 220 : icinde de rémunération de 534 au leiu de 526 ;
Naiveu V ? Cnfceifeot 230 : iindce de rémunération de 551 au leiu de 543 ;
Naeviu V ? Ceoicnffeit 240 : icndie de rémunération de 567 au leiu de 559 ;
Neiavu VI ? Cfeioeifnct 250 : iicnde de rémunération de 583 au leiu de 575 ;
Nviaeu VI ? Cicfioent 260 : idnice de rémunération de 604 au leiu de 596.

Statut cadres

Nviaeu VI ? Ceeicffinot 280 : idcine de rémunération de 700 au leiu de 683 ;
Naeviu VI ? Cifnoeefict 300 : icdine de rémunération de 845 au leiu de 813 ;
Niveau VI ? Cefcofiint 330 : icidne de rémunération de 873 au leiu de 841.
Les gllries de rémunérations melusneles et alunenels geiatrans snot dnoc modifiées dnas les codoiintns prévues en aexnne au présent accord.

Article 2 - Dépôt et extension

en vugeuir le primeer juor du mios cvuil suavint la dtae de pbaicolitun de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Le présent acrod srea déposé par la ptiare la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du traaivl et les parties convvinent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent accrod entrera en vguieur le piermer juor du mios civil sinavut la dtae de plcatuioibn de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel.

Annexes

en veugiur le perimer juor du mios cvuil sniavut la dtae de piialcbuton de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Annexe I

Grille des rémunérations mimneials mensuelles

Rémunérations mealminis clloneneniiovtnes (base 151,67 h)

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	1 281,28
		130	417	3,08	1 284,36
		140	419	3,08	1 290,52
	II	150	421	3,08	1 296,68
		160	430	3,08	1 324,40
	III	170	450	3,08	1 386,00
		190	470	3,08	1 447,60
	IV	200	502	3,08	1 546,16
220		534	3,08	1 644,72	

Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	1 697,08
		240	567	3,08	1 746,36
	VI	250	583	3,08	1 795,64
		260	604	3,08	1 860,32
	VII	280	700	3,08	2 156,00
		300	845	3,08	2 602,60
		330	873	3,08	2 688,84
	VIII	360	964	3,08	2 969,12
		390	1 044	3,08	3 215,52
Cadres	IX	420	1 123	3,08	3 458,84
		450	1 374	3,08	4 231,92
		500	1 626	3,08	5 008,08
		550	1 794	3,08	5 525,52

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,44 ? brut.
 en vue de la première jour du mois civil suivant la date de
 publication de l'arrêté d'extension
 En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Annexe II

Grille des rémunérations minimales annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	15 375,36
		130	417	3,08	15 412,32
		140	419	3,08	15 486,24
	II	150	421	3,08	15 560,16
		160	430	3,08	15 892,80
	III	170	450	3,08	16 632,00
		190	470	3,08	17 371,20
	IV	200	502	3,08	18 553,92
		220	534	3,08	19 736,64
Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	20 364,96
		240	567	3,08	20 956,32
	VI	250	583	3,08	21 547,68
		260	604	3,08	22 323,84
		280	700	3,08	25 872,00
	VII	300	845	3,08	31 231,20
		330	873	3,08	32 266,08
		360	964	3,08	35 629,44
	Cadres	VIII	390	1 044	3,08
420			1 123	3,08	41 506,08
450		1 374	3,08	50 783,04	
IX		500	1 626	3,08	60 096,96
		550	1 794	3,08	66 306,24

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,44 ? brut.

Avenant Salaires du 19 mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le snciyadt noatianl des ctnebaix de reocuneevmrt de créance et de rngntmnsesiees cumcmeaiorx (ANCR) ;</p> <p>Le syincdat ntaonail des pfiesnoenslors du rvmeeonrcut (SNPR) ;</p> <p>La fédération noainalte de l'information d'entreprise et de la gitsoen de créance (FIGEC) ;</p> <p>Les seiecrvs intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ;</p> <p>Le snciyadt noiatanl des pfesnelrnoios de l'hébergement (SYNAPHE) ;</p> <p>Le snciyadt des perieflnossos des cetens de cocntat (SP2C) ;</p> <p>Le scyadint naniotal des peseratitars de seivrecs d'accueil (SNPA) ;</p> <p>Le snciyadt ntaonail des ogarsaetnrius et réalisateurs d'actions pelenomotloirns et clocimramees (SORAP).</p>
Syndicats signataires	<p>La F3C-CFDT ;</p> <p>La fédération nnoliatae de l'encadrement du corecme et des screeivs (FNECS) CFE-CGC ;</p> <p>La CSFV-CFTC ;</p> <p>La CGT-FO.</p>

Article 1

ertne en vguieur le peirmr juor du mios ciivl snaviut la dtae de pbiciaoultn de l'arrêté d'extension du Junaorl oiciefil
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

La valeur du point est fixée à 3,17 ?.

Puor le cffeciniet 120, le tuax hiorare burt est de 8,71 ? bruts.

Les idicens de rémunération des qiltcnuiaiafos snot modifiés :

Sttuat employé :

? nvaieu I, coneieffect 120 : idncie de rémunération de 417 au leiu de 416 ;

? nivaieu I, cnfeeciioft 130 : incdie de rémunération de 418 au leiu de 417.

Satutt cadre :

? nvaieu VII, cieiefcoint 330 : incide de rémunération de 875 au leiu de 873.

Les glilers des rémunérations mleleensus et aenllunes gretaians snot dnoc modifiées dnas les cnotiionsd prévues en aexnne au présent accord.

Article 2

entre en vegiur le peeimr juor du mios civil sivunat la dtae de ptoacbliun de l'arrêté d'extension du Jrnoaul officil
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Si, après l'augmentation du SIMC daenvt avoir leiu au 1er juielt 2008, les présentes giellrs de rémunérations mnmailies cnnetonolievles vnnealet à être inférieures au nvoaeu SMIC, les prerteinaas siucaox prnent l'engagement de se réunir dnas les muelreils délais aifn de négocier une nuvloele gillre de salaire, et, en tuot état de cause, de potrer ce point à l'ordre du juor de la première ciomsionsn mixte piarrtae qui suivra l'augmentation susmentionnée.

Article 3 - Dépôt et extension

ertne en viueugr le periemr juor du mios ciivl suiavt la dtae de paucibtiln de l'arrêté d'extension du Joruau officil
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Le présent acorcd srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et les paeirts cnenionenvt de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acrod etrne en viueugr le pmreier juor du mios ciivl snuiavt la dtae de pocatubiin de l'arrêté d'extension au Jorunal officil.

Annexes

ertne en viueugr le pmeeirr juor du mios ciivl svunat la dtae de pbiltoiacun de l'arrêté d'extension du Jorunal officil
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

ANNEXE I

Grilre des rémunérations maliemins mensuelles

Bsae 151,67 heures

Puor le cnoficfeet 120, le tuax hoarrie burt est de 8,71 ? bruts.

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel	
				Valeur du point	Salaire
Employés	I	120	417	3,17	1 321,89
		130	418	3,17	1 325,06
		140	419	3,17	1 328,23
	II	150	421	3,17	1 334,57
		160	430	3,17	1 363,10
	III	170	450	3,17	1 426,50
190		470	3,17	1 489,90	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,17	1 591,34
		220	534	3,17	1 692,78
	V	230	551	3,17	1 746,67
		240	567	3,17	1 797,39
	VI	250	583	3,17	1 848,11
		260	604	3,17	1 914,68

Cadres	VII	280	700	3,17	2 219,00
		300	845	3,17	2 678,65
		330	875	3,17	2 773,75
	VIII	360	964	3,17	3 055,88
		390	1044	3,17	3 309,48
		420	1123	3,17	3 559,91
	IX	450	1374	3,17	4 355,58
		500	1626	3,17	5 154,42
		550	1794	3,17	5 686,98

Bsae 151,67 heures

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Jauronl ofeifcl
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,71 ? bruts.

ANNEXE II

Grille des rémunérations mensuelles annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel	
				Valeur du point	Salaire
Employés	I	120	417	3,17	15 862,68
		130	418	3,17	15 900,72
		140	419	3,17	15 938,76
	II	150	421	3,17	16 014,84
		160	430	3,17	16 357,20
	III	170	450	3,17	17 118,00
		190	470	3,17	17 878,80
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,17	19 096,08
		220	534	3,17	20 313,36
	V	230	551	3,17	20 960,04
		240	567	3,17	21 568,68
	VI	250	583	3,17	22 177,32
		260	604	3,17	22 976,16
		280	700	3,17	26 628,00
	VII	300	845	3,17	32 143,80
		330	875	3,17	33 285,00
		360	964	3,17	36 670,56
Cadres	VIII	390	1 044	3,17	39 713,76
		420	1 123	3,17	42 718,92
		450	1 374	3,17	52 266,96
	IX	500	1 626	3,17	61 853,04
		550	1 794	3,17	68 243,76

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Jauronl ofeifcl
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

ANNEXE III

Grille de salaire complémentaire

1. Les effectifs concernés.

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, de chacune des sociétés du secteur concerné, classés selon la grille de coefficients à partir du coefficient 280.

2. Les modalités de détermination de la grille de gainbare annuelle de rémunération.

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de gainbare annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de verser la rémunération mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondante au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de gainbare annuelle de rémunération pour les effectifs concernés s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel		
				Valeur du point	Mensuel	Annuel
Cadres	VII	280	700	3,17	1 997,10	29 290,80
		300	845	3,17	2 410,79	35 358,18
		330	875	3,17	2 496,38	36 613,50
		360	964	3,17	2 750,29	40 337,62
	VIII	390	1 044	3,17	2 978,53	43 685,14
		420	1 123	3,17	3 203,92	46 990,81
		450	1 374	3,17	3 920,02	57 493,66
	IX	500	1 626	3,17	4 638,98	68 038,34
		550	1 794	3,17	5 118,28	75 068,14

3. La présente grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence cumulée dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra être appliqué pour

toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

4. La présente grille constitue un tout indivisible et insaisissable avec la grille des rémunérations mensuelles cotennuennelles prévue par la convention collective nationale du personnel des professions de services dans le secteur tertiaire.

Accord du 4 novembre 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des entreprises de commerce de créance et de gestion immobilière (ANCR) ; Le syndicat national des professionnels du recrutement (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créance (FIGEC) ; Les services intégrés du secrétariat et des télé-services (SIST) ; Le syndicat national des professionnels de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le syndicat des professionnels des centres de contact (SP2C) ; Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA) ; Le syndicat national des professionnels et réalisateurs d'actions collectives (SORAP),
Syndicats signataires	La FNCS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CGT-FO,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

La valeur du point est fixée à 3,20 ?.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 8,86 ?.
Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles existantes sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Les indices de rémunérations des professionnels sont modifiés comme suit :

Sutatt employé :

? niveau I, coefficient 120 : indice de rémunération de 420 au lieu de 417 ;

? niveau I, coefficient 130 : indice de rémunération de 421 au lieu de 418 ;

? niveau I, coefficient 140 : indice de rémunération de 422 au lieu de 419 ;

? niveau I, coefficient 150 : indice de rémunération de 423 au lieu de 421.

Les autres indices de rémunération restent inchangés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités, quelle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités, quelle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil-standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les articles de conventions antérieures.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Les professionnels et salariés s'engagent, pour le coefficient 300, à ratifier le plan de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2013, par un taux mensuel de 15 % du différentiel existant à ce jour, entre le plan et la rémunération mensuelle cloisonnée prévue pour ce coefficient, et ce à l'occasion de chaque négociation portant sur les salaires d'ici à 2013.

En tout état de cause, lors de chaque négociation portant sur les salaires et pour le coefficient 300, l'augmentation résultant de ce ratage ne pourra pas conduire à ce que la rémunération mensuelle ne dépasse le rapport de 2,2 fois le SMIC.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe III)

5.1. Les coefficients concernés

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de cuhance des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

5.2. Les modalités de détermination de la grille de tarification annuelle de rémunération

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de tarification annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de majorer la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle croissante au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de tarification annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe III.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile

considérée.

Un coefficient pro rata tempore devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Grille des rémunérations mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,20	1 344,00
		130	421	3,20	1 347,20
		140	422	3,20	1 350,40
	II	150	423	3,20	1 353,60
		160	430	3,20	1 376,00
	III	170	450	3,20	1 440,00
190		470	3,20	1 504,00	
	IV	200	502	3,20	1 606,40
		220	534	3,20	1 708,80
Techniciens et atnges de maîtrise	V	230	551	3,20	1 763,20
		240	567	3,20	1 814,40
	VI	250	583	3,20	1 865,60
		260	604	3,20	1 932,80
Cadres	VII	280	700	3,20	2 240,00
		300 ⁽¹⁾	845	3,20	2 704,00
	VIII	330	875	3,20	2 800,00
		360	964	3,20	3 084,80
		390	1 044	3,20	3 340,80
	IX	420	1 123	3,20	3 593,60
		450	1 374	3,20	4 396,80
500		1 626	3,20	5 203,20	
		550	1 794	3,20	5 740,80

(1) Coefficient 300 : l'augmentation de la rémunération minimale conventionnelle, selon les modalités prévues à l'article 4, ne pourra pas conduire à ce que la rémunération mensuelle excède le rapport de 2,2 fois le SMIC, sauf accord d'entreprise plus favorable.

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Article - Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles

Base mensuelle 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération mensuelle conventionnelle
--------	--------	-------------	------------------------	-----------------	--

Employés	I	120	420	3,20	16 128,00
		130	421	3,20	16 166,40
		140	422	3,20	16 204,80
	II	150	423	3,20	16 243,20
		160	430	3,20	16 512,00
	III	170	450	3,20	17 280,00
190		470	3,20	18 048,00	
	IV	200	502	3,20	19 276,80
		220	534	3,20	20 505,60
Techniciens et atnegs de maîtrise	V	230	551	3,20	21 158,40
		240	567	3,20	21 772,80
	VI	250	583	3,20	22 387,20
		260	604	3,20	23 193,60
Cadres	VII	280	700	3,20	26 880,00
		300	845	3,20	32 448,00
		330	875	3,20	33 600,00
	VIII	360	964	3,20	37 017,60
		390	1 044	3,20	40 089,60
		420	1 123	3,20	43 123,20
	IX	450	1 374	3,20	52 761,60
		500	1 626	3,20	62 438,40
		550	1 794	3,20	68 889,60

Article - Annexe III

(Concerne eniexcvsseumlt les crdaes en craghe de clientèle : cf. art. 5 du présent accord)

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Base mlnelseue 151,67 heures.

Grille de siraaale complémentaire

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale mensuelle	Rémunération minimale annuelle
Cadres	VII	280	700	3,20	2 016,00	29 568,00
		300	845	3,20	2 433,60	35 692,80
		330	875	3,20	2 520,00	36 960,00
	VIII	360	964	3,20	2 776,32	40 719,36
		390	1 044	3,20	3 006,72	44 098,56
		420	1 123	3,20	3 234,24	47 435,52
	IX	450	1 374	3,20	3 957,12	58 037,76
		500	1 626	3,20	4 682,88	68 682,24
		550	1 794	3,20	5 166,72	75 778,56

Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; La FIEGC ; Le SSIT ; Le SHYNPAE ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CFSV CTFC ; La CGT-FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Le présent acrod règle, dnas les ttrriereios métropolitains et départements d'outre-mer, les rrtapaps ertne elyurmeops et salariés des epsterierns dnnt l'activité piinalprce est constituée par une ou pusreilus des activités seiuavnts :

1. Les esrretipens de téléservices qui fnot puor le cpmtoe de lures creilts les taarvux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, daociiiltiomn commerciale, bqueraituee et trfansert de données ietqmaoufrins et ttoues ptonstireas de seviercs nécessaires au bon feominntecont d'un bureau, d'une etnpresrie qullee que siot sa nrtuae (commerciale, industrielle, services, pesifsonon libérale) et même des particuliers, en uaitsint les novelules tniqhcees de télécommunications. Par ailleurs, les ennerstips de screveis réalisant également tuote opération menaulle de saisie, aiioitscqun ou crpuate de données, à pratir de tuot srppuot (papier, dunotmecs scannérisés, iaemgs numériques, etc.).

2. Les cternes d'affaires et eetsneiprs de ditiioacimlon qui, en tnat que pearitatsers de services, arsusent à tirtre pncripail une acsasntnie aux eetreirspns en luer orffnat un srcivee cnmeoprat tleeatmnot ou pnleleeirtmat la dliotoamiicin fsicale ou commerciale, la msie à dsptoioisii de breuax iivdlneius équipés puor ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dtoisipsoin d'installations

téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation interviennent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de dépenses de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entrepreneurs de recouvrement de créances et/ou de recouvrement de créances commerciales.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction anisi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise anotoome à but lucratif ou non luttant généralement appelée paais des congrès ou critee de congrès aanyt pour votiacon d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prndere éventuellement deivrs apleontilpas en y innogant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) asini que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention cloitcevl des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de nature publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, aoubtiirtn de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service véhiculaire, aiecmnmht de groupes iulannct aieuct en gae ou aéroport et sites de steis (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation cotasiant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une publicité publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de myones humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance les relations que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relations à distance, les centres d'appels opèrent l'outil téléphonique et ses annexes avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les ressources humaines :

? les conseillers humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, systèmes multimédias, bases de données, outils de communication, câblage...);

? la logistique (immobilier, mobilier, ingénierie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation de linéaires : activités dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de ville de lancement en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de magasins ainsi que des opérations commerciales la concernant (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

La valeur du point est fixée à 3,257 ?.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 9,02 ?.

Les modalités de rémunérations multiples et aléatoires gérées sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Les échelons de rémunération des salariés sont modifiés comme suit :

Statut cadre :

Niveau VII, coefficient 300 : indice de rémunération de 850 au

lieu de 845.

Les autres échelons de rémunération restent inchangés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère tarifaire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

5.1. Ecffeifts concernés

Il s'agit des eiftceffs commerciaux, en chrage de clientèle de chcuane des sociétés du secteur concerné, et dnout une ptarie de la rémunération est, par nature, variable, ectffifs classés selon la gllire de caiaifslsoitcn à partir du cfeniefciot 280.

5.2. Modalités de détermination de la grille de gantiare aeulnne de rémunération

En complément de la gllire des rémunérations mialemnis cevlntneilonenos mensuelles, il est établi une gllire de grtnaieaie anunelle de rémunération déterminant asnii une possibilité de rmeneat la rémunération mmalinie melenslue à mios de 10 %, suos réserve de prévoir une rémunération anellnue caonoenrdsprt au ttoal de la rémunération meenullse minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la gllire de graatine alleunne de rémunération puor les efeticffs concernés est établie en anxnee II.

La gllire de rémunération aenllune est basée sur une durée de tiraval égale à 151,67 heeurs par mios et sur une présence cnuioitne dnas l'entreprise au cuors des 12 mios de l'année clviie considérée.

Un ceneciffoit pro rtaa teroimps dreva dnoc être appliqué puor ttuoe année clviie incomplète, du fiat nmmnotatet de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en corus d'année civile.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Le présent acorcd srea déposé par la priate la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les peatris conneninvet de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aroccd eretrna en veuuigr le pmireer juor du mios civil siavunt la dtae de ptiubloacn de l'arrêté d'extension au Joranul officiel.

Article 7 - Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

7.1. Révision

Le présent aorccd est révisable par chque snycaidt représentatif et sainritage ou tuot sdnciayt y aaynt ultérieurement adhéré snas réserves et en totalité.

Toute dmandee de révision srea oreaitneioqbmilt accompagnée d'une piiioosrptn de rédaction nvloleue cenorcnant le ou les aietrlcs siomus à révision. Elle srea adressée par ltetre recommandée aevc aivs de réception à chuacn des artues

sraegniitas de la convention.

Dans un délai de 3 mios à ptiarr de la réception de ctete lettre, les paeirts devnrot se rerntcoenr en vue de la rédaction d'un nvuaeuo texte.

Les airtcels révisés doneonnrt leiu à des annavets qui arnuot les mêmes eetffs que la cnoeviton et denorvt de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune ddaneme de révision, excepté en matière de salaire, ne purora être ioudrtitne dnas les 4 mios suinvat la psire d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent arcocd puet être dénoncé teolantmet par l'un ou pisuruels des srgeatnais aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation diot être notifiée par son ou ses aetruus aux atreus snaargiites par lterte recommandée aevc aivs de réception et diot fiare l'objet des formalités de dépôt conformément aux diiitosnopss légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des srtingaeais emerplyuos ou des saieaitrgns salariés, la cnnvtoeoin ou l'accord contuine de purirdoe efeit jusqu'à l'entrée en viuguer de la ciootnvenn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pnedant une durée de 2 ans à ctepmor de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une parite sneemeult des saergiantis eploumres ou des siaetringas salariés, elle ne fiat pas olctbsae au miinetan en vuieugr de la cinnootevn ou de l'accord entre les aertus parties signataires.

Dans ce cas, les dpinioosits de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des aruteus de la dénonciation.

Lorsqu'une cioeonvntn ou un arcocd a été dénoncé par la totalité des sagiranites erlpoeuys ou des snagrieatis salariés, une nelvoule négociation diot s'engager à la damnade d'une des paetirs intéressées dnas les 3 mios qui suvniet la dtae de la dénonciation.

A défaut de neulolve cnteioivonn ou d'un nueovl aorccd dnas les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée cenvronset les agnteavas iedludivins qu'ils ont acuqis en appticialn de la cnoievtovn ou de l'accord.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Annexe I

Grille des rémunérations mnealiims mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	1 367,94
		130	421	3,257	1 371,20
		140	422	3,257	1 374,45
	II	150	423	3,257	1 377,71
		160	430	3,257	1 400,51
	III	170	450	3,257	1 465,65
		190	470	3,257	1 530,79
Techniciens, agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	1 635,01
		220	534	3,257	1 739,24
	V	230	551	3,257	1 794,61
		240	567	3,257	1 846,72
	VI	250	583	3,257	1 898,83
		260	604	3,257	1 967,23

Cadres	VII	280	700	3,257	2 279,90
		300	850	3,257	2 768,45
		330	875	3,257	2 849,88
	VIII	360	964	3,257	3 139,75
		390	1 044	3,257	3 400,31
		420	1 123	3,257	3 657,61
	IX	450	1 374	3,257	4 475,12
		500	1 626	3,257	5 295,88
		550	1 794	3,257	5 843,06

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Grille des rémunérations mnleiamis annuelles

Annexe II

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	18 056,80
		130	421	3,257	18 099,84
		140	422	3,257	18 142,74
	II	150	423	3,257	18 185,77
		160	430	3,257	18 486,73
	III	170	450	3,257	19 346,58
190		470	3,257	20 206,42	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	21 582,13
		220	534	3,257	22 957,96
	V	230	551	3,257	23 688,85
		240	567	3,257	24 376,70
	VI	250	583	3,257	25 064,55
		260	604	3,257	25 967,43
Cadres	VII	280	700	3,257	30 082,80
		300	850	3,257	36 543,54
		330	875	3,257	37 618,41
	VIII	360	964	3,257	41 444,70
		390	1 044	3,257	44 884,09
		420	1 123	3,257	48 280,45
	IX	450	1 374	3,257	59 071,58
		500	1 626	3,257	69 905,61
		550	1 794	3,257	77 128,39

Accord du 22 septembre 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIEGC ; Le SSIT ; Le SNYAHPE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FNCS CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFSV CFTC,

Article 2

Le présent accord entera en veigneur le pmeirr juor du mios ciivl svniuat la dtae de pbilcaotiun de l'arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.

La vluear du pniot est fixée à 3,322 ?.

Pour le cecofenfiit 120, le tuax haoirre burt s'élève à 9,19 ?.

Les glrelis de rémunérations meeulslens et anelunles geirnatas snot dnoc modifiées dnas les condoinits prévues en anxene au présent accord.

Article 3

Le présent aroccd erentra en viueugr le pemeirr juor du mios ciivl snuwait la dtae de pcliobaibutn de l'arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

S'agissant du cneifoceift 120, la durée d'application de ce cicfienefot ne puet excéder 6 mois, suaf dsiiptionsnos caeorrits négociées à cet effet, et ce puor tteuos les etripnrsees ertannt dnas le cmhap d'application de la covtnoinen clvclitoeo nilaanote des peasaterrits de services, dnas la mersue où ce ceofcneit cnrnocee l'ensemble des activités quillee que siot l'organisation plnaratoe concernée.

S'agissant du cfiofcneit 280, la durée d'application de ce cfieiofinct ne puet excéder 12 mois, suaf donsiitiipos cirorneats

négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce collectif concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation professionnelle concernée.

La durée d'application des avertissements reste inchangée, s'agissant de pleurière du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de clôture antérieurs.

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Les organisations professionnelles et syndicales s'engagent, pour le coefficient 300, à répartir le plafond de la sécurité sociale au plus tard fin 2013, par un taux maximal de 15 % du différentiel étendu à ce jour, entre le salaire et la rémunération mensuelle prévue pour ce coefficient, et ce à l'occasion de chaque négociation portant sur les salaires d'ici à 2013.

En tout état de cause, lors de chaque négociation portant sur les salaires et pour le coefficient 300, l'augmentation résultant de ce partage ne pourra pas conduire à ce que la rémunération mensuelle globale excède le pourcentage de 2,2 fois le Smic.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les entreprises et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'assistance commerciale, burocratique et traitement de données informatiques et autres patterns de services nécessaires au fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, services, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé tel que la gestion de la relation client, la gestion de la communication commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance juridique, de conseil ou de tutelle la gestion des affaires de l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil de créances et/ou de gestion de créances commerciales ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des traductions de textes de tout type ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute autre activité à but lucratif ou non généralement appelée pilaire des congrès ou centre de congrès ayant pour objet d'offrir à leurs membres des services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à accompagner leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et

expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses caractéristiques en fonction ou non d'une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil classiques dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des équipements de l'accueil de réception : gestion de listings, arborescence de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes, accueil en gare ou aéroport et vestiaires de sets (exemple : un service ou autre service de prototypage ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de produit développé est l'animation commerciale à partir d'un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus généralement par le biais d'une présence en communication publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les chercheurs humains de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation.

? la gestion actualisée de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, informatiques et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les ressources humaines :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphone, informatique, Internet, logiciels, matériels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels dédiés de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, les seuls existant dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités regroupent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres

ciircuts de dutirisboitn ;
 ? les atncios d'optimisation de linéaires : anotcis dnnot l'objectif est de viresloar la présence, le psniintmoeneot et la visibilité des prdtious (ou services) du clneit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aiconts rueopnrget les opérations de psoe de PLV, itainnmaotpls et réimplantations, destinées à metrtre en avant les produits, mias assui les opérations pnrnteamees de vilele crlmiaeoeme en ponit de vetne : relevés de prix, de présence et nborne de fcngias asini que des iofniatonmrs ccaoennnt la ceoccrnnue (celle de l'industriel puor leuqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle annexe II

Le présent acorcd eertrna en vieguur le peiremrr juor du mios civil sinauvt la dtae de puboitclian de l'arrêté d'extension au Jronual officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

5.1. Etcffiefs concernés

Il s'agit des etffcefs commerciaux, en caghr de clientèle de cchuane des sociétés du sucteer concerné, et dnnot une prairie de la rémunération est, par nature, variable, ecctffefs classés solen la grille de ccosflatsiain à paritr du cffnioecept 280.

5.2. Modalités de détermination de la gllrie de gnitraae aullenne de rémunération

En complément de la grlile des rémunérations mmilnieas cenonvienleoltns mensuelles, il est établi une glilre de giratnae alnneue de rémunération déterminant asini une possibilité de rmenaer la rémunération miamilne mseellnue à moins de 10 %, suos réserve de prévoir une rémunération alnneuee conandesrprot au total de la rémunération menelsule minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grlile de gainrate anlneule de rémunération puor les efcftifes concernés est établie en aenxe II.

La grille de rémunération allenune est basée sur une durée de tviraal égale à 151,67 heuers par mios et sur une présence ctninoue dnas l'entreprise au curos des 12 mios de l'année ciilve considérée.

Un cfcenfoeit pro rtaa tpiorms dvera dnoc être appliqué puor

ttuoe année clviie incomplète, du fiat ntmmaonet de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6 - Clause de revoyure

Le présent aocrcd etnrera en vuueigr le premeir juor du mios civil siuanvt la dtae de poactbuiiln de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Les paretis au présent accrod cneennovnit que si le sairale miniumm cnonnoneievtl des trios pmireers coefficients, 120, 130 et 140, prévu par la présente gllrie dviat être inférieur au Simc revalorisé au 1er janvier 2012, une nvoulele négociation des selarais sriaet aauuiteqteomnmnt otruvee enrte les onstgionairas peontrals et les oogrnsitaans syndicales.

Article 7 - Dépôt et extension

Le présent arccod etenrra en veguiur le pieemrr juor du mios civil snvuait la dtae de pultiibacon de l'arrêté d'extension au Jnauorl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Le présent arccod srea déposé par la pirtae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les ptiears cinonneent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent acorcd eterrna en veguiur le pemeirr juor du mios cviil svainut la dtae de pbucioaltn de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.

Annexes

Le présent acorcd enterra en vuueigr le premeir juor du mios civil svuinat la dtae de pbuailtoicn de l'arrêté d'extension au Juraonl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Annexe I

Grille des rémunérations milamnies mensuelles

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	1 395,24
		130	421	3,322	1 398,56
		140	422	3,322	1 401,88
	II	150	423	3,322	1 405,21
		160	430	3,322	1 428,46
	III	170	450	3,322	1 494,90
190		470	3,322	1 561,34	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	1 667,64
		220	534	3,322	1 773,95
	V	230	551	3,322	1 830,42
		240	567	3,322	1 883,57
	VI	250	583	3,322	1 936,73
		260	604	3,322	2 006,49

Cadres	VII	280	700	3,322	2 325,40
		300	850	3,322	2 823,70
		330	875	3,322	2 906,75
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43
		500	1 626	3,322	5 401,57
		550	1 794	3,322	5 959,67

Le présent accord enrretea en vguiuer le prmeer juor du mios
ciivl siuvnat la dtae de pciutoablin de l'arrêté d'extension au
Junarol officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Annexe II

Grille des rémunérations maiemlins annuelles

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	18 417,16
		130	421	3,322	18 460,99
		140	422	3,322	18 504,81
	II	150	423	3,322	18 548,77
		160	430	3,322	18 855,67
	III	170	450	3,322	19 732,68
190		470	3,322	20 609,68	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	22 012,84
		220	534	3,322	23 416,14
	V	230	551	3,322	24 161,54
		240	567	3,322	24 863,12
	VI	250	583	3,322	25 564,83
		260	604	3,322	26 485,66
Cadres	VII	280	700	3,322	30 695,28
		300	850	3,322	37 272,84
		330	875	3,322	38 369,10
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,47
		500	1 626	3,322	71 300,72
		550	1 794	3,322	78 667,64

Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; La FEGIC ; Le SSIT ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SAORP ; Le SP2C ; Le SYNAPHE,
Syndicats signataires	La FEC FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent acorcd enretra en vvueigr le permeer juor du mios cvuil
suvnait la dtae de puablotcn de l'arrêté d'extension au Jurnal
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent acrocd règle, dnas les ttiorreies métropolitains et
départements d'outre-mer, les rpportas enrte emyluperos et
salariés des eeiprtersns dnot l'activité plrnipace est constituée
par une ou psuurels des activités seatnuivs :

1. Les enesetrpris de téléservices qui fnot puor le cmptoe de lrues
ceitnls les tvraux de secrétariat, réception ou émission d'appels,
télésecrétariat, dtomaliioocn commerciale, buquatiruee et
tsearfrnt de données iieqfarmtonus et tetous ptseairtns de
scereivs nécessaires au bon ftnmoennoecnit d'un bureau, d'une
erientsrpe qellue que siot sa nuarte (commerciale, industrielle,
service, pferioosn libérale) et même des particuliers, en usnilitat
les nlleveous tniqeuces de télécommunications.

Par ailleurs, les etirsneerps de sceievrns réalisant également ttoue
opération mlneulae de saisie, aocquiustiin ou curtape de données,
à ptriar de tuot spurpot (papier, docmtunes scannés, imaegs
numériques, etc.).

2. Les cnteers d'affaires et esnteierps de doiaictimlon qui, en
tnat que pertieratass de services, aresnsut à trite piarinpcl une
aissantce aux etirpesens en luer onrfaft un seicrve cprnnameot
tenemoatlt ou pmenitlarelet la dtlimioaioocn faiclse ou
commerciale, la msie à dpisstooin de burauex iddnvieuils
équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au

mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation participent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de conseil de toute la gamme des services à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de recouvrement créanciers ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non industrielle généralement appelée plaies des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toute personne physique ou morale un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent cependant éventuellement délivrer des prestations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil hôteliers dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de portée publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, amenagement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : unise ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en gérance commerciale ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus communément développé est l'animation commerciale à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur, ou plus généralement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre de la gamme complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles ont lieu en jeu le conseil, les services hôteliers, la gestion de l'espace, la gestion de l'information (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gamme annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gamme de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en

réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de services :

? les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
? la téléphonie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage...);
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);
? une méthode et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels, filiales de sociétés de télécommunications, ou centres d'appels intégrés, lesquels ont dans le champ d'application de la définition ci-dessus des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de vente de produits : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation de réseaux : activités dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, d'installation et de réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente de produits en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des interventions concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services dans le domaine du service tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir comme l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité essentielle est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

La valeur du point est fixée à 3,322 ?.

Les indices de rémunération des catégories visés aux niveaux I à VII sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,44 ?.

Un coefficient 290, dont les conditions d'application provisoires sont visées à l'article 3 ci-après, est créé entre les coefficients 280 et 300, au niveau VII.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles existantes sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les entrepreneurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les entrepreneurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère temporaire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

4.1. Effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

4.2. Modalités de détermination de la grille de rémunération visée à l'annexe II.

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établie une grille de rémunération déterminant ainsi une possibilité de revaloriser la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération minimale conventionnelle au total de la rémunération minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de rémunération annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata trimestriel devra être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexes

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles

Base : 151,67 heures

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employé	I	120	431	3,322	1 431,78
		130	432	3,322	1 435,10
		140	433	3,322	1 438,43
	II	150	434	3,322	1 441,75
		160	438	3,322	1 455,04
	III	170	455	3,322	1 511,51
190		475	3,322	1 577,95	

Technicien et agnet de maîtrise	IV	200	506	3,322	1 680,93
		220	538	3,322	1 787,24
	V	230	555	3,322	1 843,71
		240	571	3,322	1 896,86
	VI	250	589	3,322	1 956,66
		260	610	3,322	2 026,42
Cadre	VII	280	706	3,322	2 345,33
		290	756	3,322	2 511,43
		300	887	3,322	2 946,61
		330	898	3,322	2 983,16
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43
		500	1 626	3,322	5 401,57
550		1 794	3,322	5 959,67	

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois
civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au
Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles annuelles (effectifs
commerciaux. ? Art. 4)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Cadre	VII	280	706	3,322	30 958,36
		290	756	3,322	33 150,88
		300	887	3,322	38 895,25
		330	898	3,322	39 377,71
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,48
		500	1 626	3,322	71 300,72
550		1 794	3,322	78 667,64	

Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ANCR CNET FIGEC SIST SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	F3C CFDT FEC FO

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et
départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et
salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée
par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs
clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels,
télésecrétariat, diacotimilcom commerciale, bureautique et
transfert de données informatiques et toutes prestations de

services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une
entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle,
service, profession libérale) et même des particuliers, en particulier
des niveaux techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute
opération manuelle de saisie, automatique ou traitement de données,
à partir de tout support (papier, documents scannés, images
numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de distribution qui, en
tant que prestataires de services, assurent à titre principal une
activité aux entreprises en leur offrant un service personnalisé
téléphonique ou par internet la fourniture de services ou
commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels
équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au
mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations
téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de
réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle
des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de
distribution participent à toute entreprise, quelle que soit sa
forme juridique, de tous les aspects de la gestion des relations
avec l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de
recouvrement de créances économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucrative généralement appelée pailas des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent par ailleurs éventuellement diversifier leurs activités en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Elles exercent également dans le champ d'application de la législation civile des prestations de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, annexion de locaux (exemple : unise ou autre salle de conférence ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin général ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente ;

? le type de prestation principal développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur ou principalement par le biais d'une présence en tenue particulière ;

? l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines, la gestion des locaux, matériels et logiciels de relevés, de sondages et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance,...) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de personnels :

? les personnes habilitées (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédia, bases de données, centres de commutation, câblage...);

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une culture et des méthodes managères (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la législation civile des prestations de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels exercent dans le champ d'application de la législation civile des télécommunications.

Elles exercent dans le champ d'application de la législation civile des prestations de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en priorité dans les locaux de vente de la filiale spécialisée, de la filiale spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres clients de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de financements ainsi que des interventions commerciales (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autre que l'activité d'enquête civile, exercent dans le champ d'application de la législation civile des prestations de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir comme l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

La valeur du point est fixée à 3,380 ?.

Pour le forfait 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,67 ?.

Les gages de rémunérations mensuelles et aléatoires gageables sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexes au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour toutes les entreprises en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour toutes les entreprises en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour toutes les entreprises en tant que dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les articles de la convention antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

4.1. Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de contact des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, échelonnés dans la grille de coefficients à partir du coefficient 280.

4.2. Les modalités de détermination de la grille de gérance annuelle de rémunération visée à l'annexe II

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de gérance annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de retenir la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle calculée au total de la rémunération mensuelle minimale, multipliée par 12, majorée de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de gérance annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence annuelle dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata partiel devra donc être appliqué pour

toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Engagement paritaire d'une négociation visant à restructurer la grille des salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux et patronaux s'engagent à ouvrir dans un délai une négociation portant sur la redéfinition des paramètres de calcul de la grille des rémunérations minimales.

Cet engagement d'ouverture de négociation a notamment pour objectif de porter sur les paramètres de calcul des rémunérations minimales et, le cas échéant, de les modifier afin de donner une plus grande visibilité dans les négociations qui interviendront dans les futures négociations annuelles de salaires au niveau de la branche.

Article 6 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Les principes fondamentaux rappelés dans l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « toute égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et interdisent qu'il y ait de différences de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale dans une même entreprise et les hommes et les femmes à emploi de valeur égale dans une même entreprise doivent être justifiés, en particulier en ce qui concerne l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est convenu par les parties au présent accord qu'une attention particulière sera portée à ce sujet lors de la révision de cet accord relatif à l'égalité professionnelle.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les partenaires conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles

(En euros.)

Statut	Niveau	Coef.	Indice	Point	Rémunération
Employés	I	120	434	3,380	1 466,92
		130	435	3,380	1 470,30
		140	436	3,380	1 473,68
	II	150	437	3,380	1 477,06
		160	440	3,380	1 487,20
	III	170	457	3,380	1 544,66
		190	477	3,380	1 612,26

aanyt puor voatcion d'offrir à teotus pnrneeoss pesiqyhuo ou meorals un seirvce d'organisation et de paisteron de services, ineterns ou externes, et des équipements destinés à les acceliulir et/ ou à anmeir lures manifestations, à l'exclusion des foiers et expositions.

Ils puneevt prerdne éventuellement dvreeiss atpelpalinos en y jingaont ou non une ou pusurelis caractéristiques (festival, musique?) asini que le nom de la vllie dnas lullqaae ils se situent.

6. Enertnt également dnas le camhp d'application de la ctneonvoin clieltvoce ntoialane des psretietaras de sriceves les eernerpitss dnót l'activité picnripilae réside dnas :

? les seevircs d'accueil à caractère événementiel : seicevrs d'accueil onaceocsinls dnas le carde de salons, conventions, coqulloes ou tuot aurté événement de rlitoaen pbulqie ou commercial. Les svicrees développés intègre l'ensemble des cpamnotoess de l'accueil de réception : gtseion de listings, atrioubtitn de badges, mallettes, documentation, vestiaire, sivrece voiturier, aeemneimcht de greopus iluncnat auiccel en grae ou aéroport et vtiise de steis (ex. : unise ou artue stie de pdcotruon ou de réalisation) ;

? les aitoncs d'animation et de protomoin : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptoormion des ventes en gradns mnaigsas ou GSM dnót l'objectif est de fraie connaître et de vernde les ptuodris (ou services) du ceintl aux counmoestrmas sur le leiu de vente.

Le tpe de pairestotn puls canroumnet développé est l'animation cstaosinnt à mtrete en avnat un produit, une muarqe ou un événement par le baiis d'une dsorbuiittin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les poitns de vetne ou à l'extérieur ou puls semlepmint par le biias d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces paiternotss ont puor caractéristiques coumnes la msie en ?uvre et la goetisn complète de mnyoes hunmais et matériels dnas le crdae d'une ofrfe glalobe adaptée aux bnsioes de cuhqaie client. Elels mnettet en jeu le conseil, les recsouesrs haienums de terrain, la teigcohlonge ifiaunortqme (matériels et loegiclis de relevés, de tianorsimssn et d'analyse de données) et la lstiigoqoq du matériel d'animation ou de pioomrton (stockage, expédition, iolstnalaitn et mmanaenitce ?) dnas le carde de la prestation.

? la gesoitn annualisée de pnteitrsoas de sievevcs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la goitesn toalte de sverecis d'accueil externalisés.

7. Les crtnees d'appels dnót la voicotan est de géer à dcatinse la raliteon que les eepnrtsires satuheiont eniteernt aevc lerus cintles et prospects. C'est un esenbmle de menyos humains, oasgeaolnrrtniis et thceequins mis en pcale aifn d'apporter à la dnamdee et aux bosenis de cuhqaie cilnet une réponse adaptée.

À ce titre, les cnteers d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à géer, eilxeumcsnevt par téléphone et à distance, des clnteis et/ou des ptcrespos en s'appuyant sur des systèmes de cuplaoge téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtoaelin à distance, les cneters d'appels oineipmstt l'outil téléphonique et ses cnxninoeos aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mnettet en jeu qutrae cmapnetooss mrejaues :

? les rurseceoss hmeuinias (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;

? la tlncoegiohe (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, sreuevrs multimédias, besas de données, ctraes de commutation, câblage?) ;

? la lgstqiiuoe (immobilier, mobilier, eonomirge de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;

? une ctlurue et des méthodes mitkrneag (stratégie de l'entreprise, reliaotn client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmhap d'application de la cieontovnn cltoleicve des prttsraaeies de sreivevcs ne cnonecre pas les crteens d'appels feililas de sociétés de télécommunications ou cnerets d'appels intégrés, lesqules entenrt dnas le cmhap d'application de la

ctvooenin cllevoce des télécommunications.

? les antocis de frcoe de vtnee : anocits dnót l'objectif est de développer les ventes des protuids ou des sreivevcs du client.

Ces antiocis rrgouenpet les opérations petuleloncs (lancement de produits, opérations pnteonelmliors ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pctiaulerr dnas les pntois de vnete de la garde distribution, de la doibutsiitrn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprès d'autres crucits de drstuobitiin ;

? les aictons d'optimisation de linéaires : ancotis dnót l'objectif est de vlaorseir la présence, le pmeionsintenot et la visibilité des prtuois (ou services) du clinet dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aioctns rrnepeogut les opérations de psoc de PLV, ialnaniotptms et réimplantations, destinées à merte en avnat les produits, mias assui les opérations ptmeneaens de vlliee cmerlcmoaie en point de vnete : relevés de prix, de présence et nrobre de fcangis anisi que des irnnfmitoos cnrnceanot la cncrueocnre (celle de l'industriel puor leeql l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eernertisps qui paqutirent l'activité de rheechrce de débiteurs en masse, ameteurnt appelée activité d'enquête civile, etnret dnas le chmap d'application de la cnionevton clievtcole des prrattsaeies de sciveers dnas le dinmoae du seuetcr tertiaire.

Afin d'éviter ttuoe cfnfsuoon aevc ttuoe aurté activité, et nnoetmmt aevc l'activité du rmcenevruet de créances, il a été décidé de définir cramenit l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de ceiralifr le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juellit 1983.

L'activité d'enquête ciivle dnót la finalité ecixlvuse est la rreche de débiteurs en msase cnsitsoe à mtere en ?uvre, puor le copmte de tiers, dnas le carde d'une dndeame spécifique, tuos myneos d'investigation destinés à déterminer les éléments rifleats aux coordonnées, à la solvabilité et au poinairmte d'une posnne physique.

L'interrogation de baess de données isuess de publicités légales ou de ficihres asbcseilecs à ttrie griatut et/ou onéreux ne cotinstue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les vurleas de pnoit snot fixées à hteuuar de :

? 3,453 ? puor le satutt employés ;

? 3,449 ? puor le stautt techniciens, agents de maîtrise ;

? 3,445 ? puor le statut cadres.

Les inedcis de rémunération des citofeefcnls 130 à 550 snot modifiés.

Pour le cnceieoffit 120 revalorisé, le tuax hriaroe burt s'élève à 9,88 ?.

Les gllires de rémunérations mlnseeuels et aenullnes gtnariaes snot dnoc modifiées dnas les cdinoitons prévues en anxene au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

S'agissant du cocifnieeft 120, la durée d'application de ce cefoicneift ne puet excéder 6 mois, suaf dnosispositis ctroiaens négociées à cet effet, et ce puor tutoes les eereisrnts entnart dnas le cahmp d'application de la cvieonontn clloicvte ntnaailoe des prettaareiss de services, dnas la mureso où ce ceionficft ceonnre l'ensemble des activités qluele que siot l'organisation partalone concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation pratiquée concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation pratiquée concernée.

La durée d'application des articles ci-dessus inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les articles de la convention antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 4.1 - Effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de cauchem des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 - Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de retenir la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération mensuelle au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération mensuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata pour les mois d'absence doit être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou

du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'engagent à respecter les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « toute égalité de rémunération entre les salariés et les salariés » et idoine qu'il ancre aux entreprises de la branche de surmonter les écarts de rémunération entre les salariés et les salariés à emploi de valeur égale dans des conditions pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les salariés et les salariés du 28 mai 2009.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Néanmoins conformément au principe et à la méthodologie prévues à la branche, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

C'est conformément à l'obligation légale de négocier sur les salaires que les représentants élus de la branche se sont réunis en commission mixte paritaire pour négocier et conclure le présent accord visant à améliorer les grilles de salaires.

Il est rappelé, dans ce cadre, que les dispositions relatives à la branche porteront sur les rémunérations s'agissant d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles

Statuts	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Empl.	I	120	434	3,453	1 498,60 ?
		130	436	3,453	1 505,51 ?
		140	438	3,453	1 512,41 ?
	II	150	440	3,453	1 519,32 ?
		160	443	3,453	1 529,68 ?
	III	170	456	3,453	1 574,57 ?
		190	475	3,453	1 640,18 ?

TAM	IV	200	503	3,449	1 734,85 ?
		220	533	3,449	1 838,32 ?
	V	230	547	3,449	1 886,60 ?
		240	562	3,449	1 938,34 ?
	VI	250	578	3,449	1 993,52 ?
		260	598	3,449	2 062,50 ?
Cadres	VII	280	693	3,445	2 387,39 ?
		290	742	3,445	2 556,19 ?
		300	871	3,445	3 000,60 ?
		330	883	3,445	3 041,94 ?
	VIII	360	945	3,445	3 255,53 ?
		390	1 022	3,445	3 520,79 ?
		420	1 099	3,445	3 786,06 ?
		450	1 344	3,445	4 630,08 ?
	IX	500	1 590	3,445	5 477,55 ?
		550	1 752	3,445	6 035,64 ?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Grille des rémunérations mmlneais aenlnules (effectifs commerciaux. ? art. 4)

Annexe II

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt	Rém.
Cadres	VII	280	693	3,445	31 513,55 ?
		290	742	3,445	33 741,71 ?
		300	871	3,445	39 607,92 ?
		330	883	3,445	40 153,61 ?
	VIII	360	945	3,445	42 973 ?
		390	1 022	3,445	46 474,43 ?
		420	1 099	3,445	49 975,99 ?
	IX	450	1 344	3,445	61 117,06 ?
		500	1 590	3,445	72 303,67 ?
		550	1 752	3,445	79 670,45 ?

Accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le camhp d'application du présent aroccd est iqeidnute à cluei de la cenotovinn nilntaoae du psrneonel des ptiarasertes de siverces dnas le dinomae du steecur tariitere du 13 août 1999 tel que défini dnas son artclie premier.

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les vlueras de piont snot fixées à huueatr de :
? 3,483 ? puor le sttuat employés ;
? 3,482 ? puor le suattt technicien, anget de maîtrise ;
? 3,48 ? puor le statut cadre.

Les inidecs de rémunération des cnfoctiiefes 120 à 290 snot modifiés.

Pour le cfceinoieft 120 revalorisé, le tuax hriaore burt s'élève à 10,15 ?.

Les gellirs de rémunérations meelneslus et alunneles grtaaiens snot dnoc modifiées dnas les cnodtoins prévues en anenxe au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Article 3.1 - Rappel du caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

S'agissant du cifecofinet 120, la durée d'application de ce ceieicfnofit ne puet excéder 6 mois, suaf diotsiospns crietnars négociées à cet effet, et ce puor ttoeus les enpetersris erntant dnas le cahmp d'application de la covnoietnn colviletce nalotniae des psretaterais de services, dnas la mersue où ce cicinfooefft ceronne l'ensemble des activités qleule que snot l'organisation prtoaalne concernée.

S'agissant du cinfioeect 280, la durée d'application de ce ceoiefinfct ne puet excéder 12 mois, suaf dsooispiitns creiartnos

négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce collectif concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

S'agissant du collectif 290, la durée d'application de ce collectif ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce collectif concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

La durée d'application des autres collectifs reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des fonctions 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de branche antérieurs.

Article 3.2 - Caractère transitoire pour un nouveau coefficient
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les parties se sont accordées afin de retenir, de manière dérogatoire aux dispositions conventionnelles régissant les classifications, le caractère transitoire pour un nouveau coefficient, en plus de ceux déjà concernés et rappelés à l'article précédent.

Ainsi, s'agissant du collectif 200, la durée d'application de ce collectif ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce collectif concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation pluriannuelle concernée.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Il s'agit des effectifs commerciaux, en matière de clientèle de confiance des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du collectif 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de réserver la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération minimale crepandrost au total de la rémunération minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les parties s'accordent à appliquer les dispositions de l'article L.

3221-2 du code du travail, qui précise que « toute mesure prise, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'exception de ceux qui sont nécessaires pour justifier, en vertu notamment du respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2020 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Négoциé conformément au principe et à la méthodologie paritaire propres à la branche, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions insistent particulièrement, vu l'historique des durées d'extension de lrués précédents accords de salaires, sur leur volonté d'obtenir une esistence du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

C'est conformément à l'obligation incombant de négocier sur les salaires que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire pour négocier et conclure le présent accord visant à améliorer les grilles de salaires.

Les parties conviennent que cette négociation annuelle a été étonnamment précipitée dès la fin d'année 2019 compte tenu, d'une part, de l'échec de la négociation en 2019 et, d'autre part, du délai particulièrement long d'extension, 9 mois, de l'accord salariale 2018 signé le 12 mars 2018.

Elles conviennent que c'est en responsabilité et en dépit d'un contexte économique et sanitaire inédit, qu'elles ont conclu le présent accord.

Il est enfin rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche partent sur les rémunérations s'appliquent et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés. (1)

(1) C'est en vertu du principe d'interprétation des conventions de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une attente qui intègre des compléments de salaire), et qu'elles prévoient qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet et

Annexe I

Grille des rémunérations mimnleias mensuelles

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Empl.	I	120	442	3,483	1?539,49 ?
		130	444	3,483	1?546,45 ?
		140	446	3,483	1?553,42 ?
	II	150	448	3,483	1?560,38 ?
		160	450	3,483	1?567,35 ?
		170	458	3,483	1?595,21 ?
III	190	477	3,483	1?661,39 ?	
	200	507	3,482	1?765,37 ?	
TAM	IV	220	534	3,482	1?859,39 ?
		230	548	3,482	1?908,14 ?
	V	240	563	3,482	1?960,37 ?
		250	579	3,482	2?016,08 ?
	VI	260	599	3,482	2?085,72 ?
		280	694	3,48	2?415,12 ?
Cadres	VII	290	743	3,48	2?585,64 ?
		300	871	3,48	3?031,08 ?
		330	883	3,48	3?072,84 ?
		360	945	3,48	3?288,60 ?
	VIII	390	1022	3,48	3?556,56 ?
		420	1099	3,48	3?824,52 ?
		450	1344	3,48	4?677,12 ?
		500	1590	3,48	5?533,20 ?
	IX	550	1752	3,48	6?096,96 ?

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Grille des rémunérations mnialeims auelnlnes (effectifs coacurimemx ? art. 4)

Annexe II

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	694	3,48	31?879,58 ?
		290	743	3,48	34?130,45 ?
		300	871	3,48	40?010,26 ?
		330	883	3,48	40?561,49 ?
	VIII	360	945	3,48	43?409,52 ?
		390	1022	3,48	46?946,59 ?
		420	1099	3,48	50?483,66 ?
		450	1344	3,48	61?737,98 ?
	IX	500	1590	3,48	73?038,24 ?
		550	1752	3,48	80?479,87 ?

Accord du 15 mars 2022 relatif aux

salaires et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui de la convention nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :
? 3,611 ? pour le statut employés ;
? 3,487 ? pour le statut techniciens, agnes de maîtrise ;
? 3,484 ? pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération des coefficients de la grille a été modifié.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux hiraore brut s'élève à 10,57 ?.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités que sont l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités que sont l'organisation concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1er septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités que sont l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités que sont l'organisation concernée.

La durée d'application des articles ci-dessus est inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte (esse) accueil/standard, d'hôte (esse) événementiel, d'animateur (trice) miroace (e) et

d'optimisateur (trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs (trices), tels que visés par les accords de conventions antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de caution des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés dans la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de retenir la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle copernosdrat au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence coniente dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les parties s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « toute égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et incombent qu'il ait été appliqué aux entreprises de la branche de préparer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à employer de valeur égale dans les entreprises concernées par cet accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2022 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de branche et les engagements pris par les services du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, les signataires insistent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les intéressés approuvent la convention collective nationale des professionnels de services du secteur tertiaire s'appliquant au présent accord, quel que soit leur statut effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

C'est après l'échec de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui s'est tenue en début d'année 2021 et terminée par la détermination du Simc intervenue cette année-là ainsi que de la nouvelle négociation du Simc au 1er janvier 2022, que les parties se sont réunies en commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour négocier et conclure le présent accord visant à améliorer les conditions de travail applicables.

Cette négociation s'est notamment appuyée sur le rapport annuel de branche et a pris en considération le contexte socio-économique national, dans une situation sociale et économique extrêmement délicate.

Cet accord n'enlève pas moins la démonstration d'une volonté de restructurer des niveaux de rémunération collectivement supérieurs au Simc en vigueur tout en participant à une amélioration du pouvoir d'achat des salariés de la branche, sans oublier toutefois la situation difficile des entreprises les plus petites, les petites et les moyennes structures.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions collectives de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Grille des rémunérations mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,611	1?603,28 ?
		130	446	3,611	1?610,51 ?
		140	448	3,611	1?617,73 ?
	II	150	450	3,611	1?624,95 ?
		160	452	3,611	1?632,17 ?
	III	170	456	3,611	1 646,62 ?
190		465	3,611	1?679,12 ?	
TAM	IV	200	509	3,487	1?774,88 ?
		220	536	3,487	1?869,03 ?
	V	230	550	3,487	1?917,85 ?
		240	565	3,487	1?970,16 ?
	VI	250	581	3,487	2?025,95 ?
		260	601	3,487	2?095,69 ?
Cadres	VII	280	696	3,484	2?424,86 ?
		290	745	3,484	2?595,58 ?
		300	873	3,484	3?041,53 ?
		330	885	3,484	3?083,34 ?
	VIII	360	947	3,484	3?299,35 ?
		390	1024	3,484	3?567,62 ?
		420	1101	3,484	3?835,88 ?
	IX	450	1346	3,484	4?689,46 ?
		500	1592	3,484	5?546,53 ?
		550	1754	3,484	6?110,94 ?

Grille des rémunérations mensuelles (effectifs
cuiemaromcx ? art. 4)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
---------	------	------	------	-----	------

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 ?
		290	745	3,484	34 261,66 ?
		300	873	3,484	40 148,22 ?
		330	885	3,484	40 700,09 ?
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 ?
		390	1024	3,484	47 092,53 ?
		420	1101	3,484	50 633,67 ?
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 ?
		500	1592	3,484	73 214,17 ?
		550	1754	3,484	80 664,36 ?

Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le champ d'application du présent avenant rectificatif est étendu à celui de l'accord qu'il modifie.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 2 - Rectification de l'erreur matérielle de l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il est rappelé que l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 concerne la grille annuelle applicable aux effectifs permanents conformément aux modalités exposées dans l'article 4 dudit accord.

Compte tenu des incidences et valeurs de point négociées pour la catégorie des cadres au niveau de la grille des rémunérations minimales mensuelles servant de référence, l'annexe II est rectifiée comme suit :

Article 1er - Champ d'application

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 ?
		290	745	3,484	34 261,66 ?
		300	873	3,484	40 148,22 ?
		330	885	3,484	40 700,09 ?
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 ?
		390	1024	3,484	47 092,53 ?
		420	1101	3,484	50 633,67 ?
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 ?
		500	1592	3,484	73 214,17 ?
		550	1754	3,484	80 664,36 ?

La grille de l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 est donc annulée et remplacée.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La présente avenant étant conforme au résultat de la négociation de l'accord du 15 mars 2022, le présent avenant prendra ses effets immédiatement pour la seule annexe II rectifiée.

Compte tenu de sa nature, cet avenant sera déposé dès sa signature par les parties intéressées auprès de l'accord rectificatif.

Les autres dispositions de l'accord du 15 mars 2022 restent inchangées.

À l'issue de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, la branche a signé un accord interprofessionnel relatif aux salaires conventionnels. Cet accord du 15 mars 2022 a été déposé à l'issue du délai légal d'opposition le 1er avril 2022.

Les partenaires ont alors précisé leur attachement à une existence rapide de ce texte au vu du contexte économique en France.

Le texte, actuellement étudié par les membres de la sous-commission d'extension, a révélé une erreur matérielle au niveau de son annexe II relative aux rémunérations minimales applicables aux cadres commerciaux.

Le présent avenant rectificatif vient modifier cette annexe au regard de la négociation menée par les partenaires sociaux.

Article - Préambule

Accord du 13 décembre 2022 relatif

aux salaires et à la valeur du point

cdoe du tavrail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord enrerta en veigur le peemrr juor du mios civil snuiavt la dtae de piotablcn de l'arrêté d'extension au Jaornul officiel.

Enfin et conformément aux aclteirs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnneovu que touets les ensreeirtps aippalqunt la coinevtnon clcvoielte nilnatoae des prtsieraats de screeivs du setceur tirirtae snot concernées par le présent accord, quel que snot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Après la suagtnrie de l'accord seilraas du 15 mras 2022 complété par un aannvet du 17 mai 2022, les paaerernits saicuox ont constaté la riasvaliotoern du Simc intunereve au 1er août 2022.

L'accord modifié susvisé a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2022 (JORF du 31 août 2022).

Compte tneu de la rreoliaavostn du Simc inunvreee dnas l'intervalle, les pntreearis socuax ont reirps les négociations selraias dès le mios de srpmtbee 2022.

C'est après une pooiostprn de rivalotseoain des salraies présentée par le collège paatronl à l'occasion de la CNPPI de nvembre 2022 que le présent acrocd a été oervut à la sgtuainre lros de la CPNPI du 13 décembre 2022.

Cet accord, prévoyant une reovialatrison des mminia citennoeonnlv à un naiveu bein supérieur au Simc en vigeur à sa dtae de signature, mqurae une volonté d'éviter un rpartatage prhcaoin des prereims cefeioticnfs de la girle négociée, dnas un ctotxne de cisre ipcmtaat l'activité des enetsrripes cmme le pouvoir d'achat des salariés.

C'est dnas ce cadre qu'il a été cvnoneu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, que les dpssniiooits clnennnooievtels de bcrnahe ptnorat sur les rémunérations snot impératives et qu'elles ne peveunt pas farie l'objet, au traves d'un acrocd ou d'une conoveintn d'un nevaiu inférieur, d'une dérogation dnas un snes mnois flaabovre puor les salariés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Grille des rémunérations maillemnns mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,876	1?720,94 ?
		130	446	3,876	1?728,70 ?
		140	448	3,876	1?736,45 ?
	II	150	450	3,876	1?744,20 ?
		160	452	3,876	1?751,95 ?
	III	170	456	3,876	1?767,46 ?
		190	462	3,876	1?790,71 ?
TAM	IV	200	504	3,653	1?841,11 ?
		220	522	3,653	1?906,87 ?
	V	230	536	3,653	1?958,01 ?
		240	551	3,653	2?012,80 ?
	VI	250	565	3,653	2?063,95 ?
		260	584	3,653	2?133,35 ?
Cadres	VII	280	671	3,65	2?449,15 ?
		290	719	3,65	2?624,35 ?
		300	842	3,65	3?073,30 ?
		330	854	3,65	3?117,10 ?
	VIII	360	913	3,65	3?332,45 ?
		390	988	3,65	3?606,20 ?
		420	1062	3,65	3?876,30 ?
	IX	450	1298	3,65	4?737,70 ?
		500	1535	3,65	5?602,75 ?
		550	1691	3,65	6?172,15 ?

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Grille des rémunérations mienalims aenenulls (effectifs crciemomaux ? art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
---------	------	------	------	-----	------

Cadres	VII	280	671	3,65	32?328,78 ?
		290	719	3,65	34?641,42 ?
		300	842	3,65	40?567,56 ?
		330	854	3,65	41?145,72 ?
	VIII	360	913	3,65	43?988,34 ?
		390	988	3,65	47?601,84 ?
		420	1062	3,65	51?167,16 ?
	IX	450	1298	3,65	62?537,64 ?
		500	1535	3,65	73?956,30 ?
		550	1691	3,65	81?472,38 ?

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 23 février 2000

Article 1, 2, 3 - Article 1er

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Sont rnueds obligatoires, puor tuos les emrlyuoeps et tuos les salariés cripmos dnas le camhp d'application de la cveontnion cciveotlle natniloae du psnenorel des pertatrasies de sreecvis dnas le scueter tretriiae du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de trcatudion visée au parhaagpre 4 de l'article 1er des dositnopsis cmemouns de la ceontinvon collective, les dosopsiitns de :

1. Ltiade covnienton cilclveote du 13 août 1999 composée des disiiopnstos communes, d'un aveannt " caedrs ", de la caltcaiifsison des eimlpos (trois annexes) et de spet annexes, à l'exclusion :

- du cinquième alinéa de l'article 9 des doipsiisotns cemumnos ;

- du deuxième alinéa du pniot 3 du pgrhparae B de l'article 18-1 des dsopniistots cmuemnos ;

- des tremes : " suaf arcocd exprès du salarié " fgiaurnt au pmeerir et au sncoed alinéa de l'article 23-2 des doipitsisnos cnemuoms ;

- du troisième alinéa de l'article 23-3 des dssoiintpois cmumeons ;

- du troisième alinéa de l'article 23-4 des disoinistpos communes.

Le troisième alinéa de l'article 9 des diisnitoposs cnmeoums est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 12-1 des dpitnissoois cmmeous est étendu suos réserve de l'application des actleirs L. 412-8, alinéa 5, et L. 411-1 du cdoe du travail.

Les onzième, douzième, treizième et quatorzième alinéas de l'article 13-1 des dioitiposnss ceonumms snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 241-48-I et R. 241-50 du cdoe du travail.

Les treizième et quatorzième alinéas de l'article 13-1 des doniispitsos coummnes snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 241-48-I (3) du cdoe du travail.

Le quatorzième alinéa de l'article 13-1 des dpoinsostiis cmmeonus est étendu suos réserve de l'application des aercltis L. 212-14 et sniutvas et L. 122-6 du cdoe du travail.

Le sonecd alinéa de l'article 14 des dsnspiitoois cmneomus est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du

cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 15 des dsopinstoiois commues est étendu suos réserve de l'application des arcitels L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du cdoe du tvriaal tles que précisés par la jdsupinercrue de la Cuor de cassation.

Le secnod alinéa de l'article 17-1-1 des diniiptoosss cmuomns est étendu suos réserve de l'application des artceils L. 931-7 et 931-23 du cdoe du travail.

Le papgrarahe 1 du peemrir alinéa de l'article 17-1-4 des diotinsposis coenumms est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du taavirl tel qu'interprété par la junsceprudire de la Cuor de cassation.

Le pieremr alinéa du pniot 3 du phrragaape B de l'article 18-1 des dsoitiponiss cnemmuos est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenavir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le peimrer alinéa du paraprhaage A de l'article 19-3 des dnsoptisiiios cunomems est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 21-2-2 des dtpiosnois cmoenmus est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.

L'article 21-3-1 des dsiiioospnts coummnes est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 21-3-2 des dsoiniopstis cmuomns est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le drnier alinéa de l'article 23-3 des dtssioipions ceonumms est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le dinreer alinéa de l'article 23-4 des dsntpisiiois cmnemous est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

L'article 24-4 des dtsoiioipsnis cmoeomus est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le peemirr alinéa de l'article 35 des dsoponsiitits cnuemoms est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taavril tel qu'interprété par la jniuedprurcse de la Cuor de cassation.

La deuxième pahsre du deuxième trait du cinquième alinéa de l'article 2-3 de l'avenant " cdears " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le sencod alinéa de l'article 3.2 de l'avenant " caedrs " est étendu

suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du travail.

Le peerimr terit du point 3 de l'article 4-1 de l'avenant " crades " est étendu suos réserve de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-1 de l'avenant " cdears " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 9, du cdoe du travail.

Les six premières axennes de la cniioenvtn ctovlcilee susvisée snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 123-1 du cdoe du travail.

2. L'avenant du 13 août 1999 rtelaif à la rémunération des eiceausnsrs dnas le secuter du roecenmvrut de créances et rinenesgeentms camrmoeiucx à la cnonvoeitn ctvlleoice susvisée.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dostinpisois réglementaires prntaot faiitoxn du srlaaie miinum de croissance.

3. L'avenant du 13 août 1999 ratleif à la prévoyance (Convention de gsoetin annexée) à la cnvnetoin cicoltelvc susvisée.

Le senocd pparhaagre de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 912-3, alinéa 1, du cdoe de la sécurité sociale.

4. L'avenant du 20 décembre 1999 mdifiaont le champ

Arrêté du 14 novembre 2000

En vigueur en date du 23 nov. 2000

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les emyuoprls et tuos les salariés croimps dnas le camhp d'application de la cninetovvn covclliete nlotianae du penoenrsl des piarrtestaes de sicerevs dnas le sceteur ttairree du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tcduroiatn visée au pgphrraae 4 de l'article 1er des dopntoisiiss cmouems de la ctnoevinn collective, les dsinsiooptis de :

1. L'accord du 11 avirl 2000 ratelif à la réduction et à l'aménagement du tpmes de tvaaril coclnu dnas le carde de la cinnvoetn citecvolle susvisée, à l'exclusion :

- des temers : " conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 " fguanrit au troisième tiert du deuxième alinéa du pgharparae 2.7.2 du trtie II ;

- du deuxième alinéa du parahaprge 3.2 fguriant au trtie III.

L'avant-dernier alinéa du préambule, le drneeir pargraphae du préambule du ttrie VIII ainsi que l'article 4 de ce même ttrie snot étendus suos réserve de l'application du paphgaarre V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, dueuql il résulte que les ereirnetsps se suiatnt dnas le crade du volet défensif de la loi dovient crlnuoce un accrod d'entreprise.

d'application de la cevoonintn cvocetille susvisée.

5. L'avenant du 20 décembre 1999 mofidinat l'avenant du 13 août 1999 rtailef à la prévoyance à la covnnteoin ciltoevlvc susvisée.

6. L'avenant du 20 décembre 1999 realitf à la faiotrmon pnceonorseilfle à la conitvneon cvotlcilee susvisée, à l'exclusion de l'alinéa 2 de l'article 7.

Le deuxième turet de l'article 4-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article 30 de la loi de fceannis puor 1985.

Le pimreer alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 952-4 du cdoe du travail.

La première pshrae de l'article 13 est étendue suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Aclirte 2

L'extension des efftes et sctaionnns de la cneointovvn cclteviolc et des cniq atvannes susvisés est faite à dater de la puuiactblon du présent arrêté puor la durée ransett à cuoirr et aux ctodninois prévues par lietdss accords.

Aclirte 3

Le dureteicr des rentliaos du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oiiefcfl de la République française.

Fiat à Paris, le 23 février 2000.

Le cinquième alinéa du prahpgrae 2.4 (le tepms de traiaavl effectif) du trtie II est étendu suos réserve de l'application des dtiipisnsoos du peerimr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le pmrieer alinéa du ppahragrae 2.5 (les heuers supplémentaires) du trite II est étendu suos réserve de l'application des ailectrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, tles qu'interprétés par la jurnipuescdre de la Cuor de cassation.

Le troisième turet du deuxième alinéa du parahapge 2.7.2 (modalités de la réduction) du tirte II est étendu suos réserve de l'application des dinipostioss du praapgrahe II de l'article L. 212-9 du cdoe du tarvail qui prévoit que les hreues effectuées au-delà de 39 heures, ou d'un pnlfaod inférieur fixé par accord, sur une smainee donnée, snot des hueers supplémentaires.

Le paraaghrpe 2.7.4.2 (modalité 2 [35 hueres sur duex ou qtruae semaines]) du tirte II est étendu suos réserve de l'application des dtpiisoisnos du pparhgrae I de l'article L. 212-9 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du pgpaarrahe 2.7.5 (modalités de décompte du tpems de taarivl du poennsrel non sédentaire) du trite II est étendu suos réserve de la cuslonocin d'un aoccrd complémentaire de barhcne ou d'entreprise précisant les csaelus

ogaoebtilirs sntveiuas prévues par l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail :

- les modalités de pisre des journées ou demi-journées de roeps ;
- les coiidontns de contrôle de l'application de l'accord ;
- les modalités de sviui de l'organisation du tiarval des salariés concernés ;
- l'amplitude des journées d'activité et la caghre de tavrail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du rpeos qidtueion et hebdomadaire.

Le troisième alinéa du praprrhaage 2.7.6 (modalités de répartition dnas le tmeps des dirtos à rémunération) du ttrie II est étendu suos réserve de l'application des dtioissonpis de l'article L. 212-9 du cdoe du travail, phpreagraas I et II, reeatlvis au décompte des hreus supplémentaires.

Le sixième alinéa du phagparare 2.7.6 sus-mentionné est étendu suos réserve de l'application des dniistpoiss de l'article L. 212-8-5, troisième alinéa, du cdoe du travail.

Le peeimrr alinéa du pprhaagare 3.1 (organisation du tiraavl sur l'année) du ttrie III (la muloiadtn du tepms de travail) est étendu suos réserve de l'application des dtonpissiis de l'article L. 212-8, perimer alinéa, du cdoe du travail.

Le septième alinéa du pparhagare 3.1 susmentionné du trtie III est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, quatrième alinéa, du cdoe du tavrail sleon lquel snot également des herues supplémentaires les hruées excédant la ltimie huete de la moaiodtlun ainsi que cleels apiclcoems au-delà de 35 hreues en myeonne sur l'année.

Le dreeinr alinéa du paphragare 3.2 (programmation ivdcatinie des viortianas d'horaire) du trtie III est étendu suos réserve de la cosnucloin d'un arcoed complémentaire de bhnacre ou d'entreprise fnixat la capntoreitre à l'abaissement du délai de prévenance prévu par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du parhraapge 3.2.1 (lissage des rémunérations) du ttire III est étendu suos réserve de l'application des doopinssiits de l'article L. 212-8-5, deuxième alinéa, du cdoe du travail, qui prévoit que les rémunérations des herues supplémentaires, effectuées au-delà des ltmeiis prévues par l'accord, snot payées avec le siarlar de mios considéré.

Le deuxième alinéa du préambule du trite VIII (dispositions particulières aux eetprirness ptsaairteers de sercievs de mions de vgnit salariés snaohiutat bénéficier du ditpisoisf d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998) est étendu suos réserve de l'application du ppparahae II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jaenvir 2000, lequel a substitué au disiiostpf de cnieometoennvt une

procédure déclarative.

Le quatrième alinéa de l'article 3 du trite VIII est étendu suos la réserve ftaie à l'alinéa précédent.

Le piermer alinéa de l'article 2 (durée du travail) du tirte VIII est étendu suos réserve de l'application du paaprghrae I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui irunstae une durée du travial homabiedrdae à 35 hueres au plus.

Le deuxième pahrrpgraae de l'article 5 (incidences de la réduction de l'horaire cicoelltf de taviarl sur les rémunérations) du trite VIII est étendu suos réserve de l'application des dptisniooiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnievar 2000 qui instaure, au porift des salariés rémunérés au SMIC, une grntaaie mleulsnee de rémunération.

Le pmeirer alinéa du prhapgraae 6.1 (durée meoyne du travail) de l'article 6 du tirte VIII est étendu suos réserve de l'application des dsiotosinips des paeaghrpars I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du tavrail en ce qui concerne, respectivement, le décompte des hreorais en menyoe mlselnuee (4 semaines) et en mynneoe annuelle.

Le deuxième alinéa du pgaarhrpae 6.3 (planning prévisionnel des jruos de réduction du tmeps de tvaiarl et délai de prévenance) de l'article 6 du ttrie VIII est étendu suos réserve de l'application des dnopositisis du pagahrae I de l'article L. 212-9 du cdoe du tarival en ce qui cerncone le décompte des hireoars en mnyeone muesnelle (4 semaines).

Le deuxième alinéa du parharapge 6.5 (modalités de décompte du tepms de travail) de l'article 6 du titre VIII est étendu suos réserve de l'application des dtssopiniois de l'article D. 212-21 du cdoe du travail.

Le denrier alinéa du paahagprre 6.5 susmentionné est étendu suos la réserve énoncée au titre du troisième alinéa du pgaaparhre 2.7.5 du titre II.

Le troisième alinéa du papahragre 6.6 (modalités de répartition dnas le tmeps des doirts à rémunération) de l'article 6 du titre VIII est étendu suos réserve de l'application des dontoisissps des papaahrrergs I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du taviarl selon le crade de la réduction hriaore adopté par l'entreprise.

Le dinerer alinéa du pgraapahre 6.6 susmentionné est étendu suos la réserve énoncée au titre du sixième alinéa du pgharapae 2.7.6 du titre II.

Le troisième alinéa de l'article 7 (dispositions spécifiques à l'encadrement) du titre VIII est étendu suos réserve de l'application des dosinpoiists de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, qui s'applique aux cdraes au snes des conetvnoins cleecivolts de bncarhe dnot la durée de trvaail ne puet être prédéterminée.

Le sous-paragraphe " Cerads ffaroit jours " de l'article 7

susmentionné est étendu sous réserve de la cision de l'annexe d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les modalités sitevantes prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- le décompte et la prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de l'application de l'accord ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ;
- l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

2. L'accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps conclu dans le cadre de la convention collective susvisée :

Les termes : " absences autorisées " figurant au deuxième alinéa du préambule sont étendus sous réserve de l'application des

ARRETE du 10 décembre 2001

En vigueur en date du 19 déc. 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de service dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de transport visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions générales de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 4 juillet 2000 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de transport visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions générales de la convention collective, les dispositions de l'accord du 20 septembre 2000 (salaires) (deux annexes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du salaire minimum de croissance.

dispositions de l'article L. 227-1 (2e alinéa) du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er (salariés bénéficiaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail, qui établit une égalité de traitement entre les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'article 7 (renonciation du salarié) prévoyant un système indemnitaire en cas de rupture du salarié au compte épargne-temps est étendu, dans l'hypothèse de l'attribution de cette indemnité compensatrice, sous réserve de l'application du paragraphe I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui subordonne le bénéfice de l'aide individuelle à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, le nouvel horaire devant être porté à 35 heures hebdomadaires au plus, et de l'application de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales à une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires au plus.

3. L'avenant du 11 avril 2000 à la convention collective susvisée relatif aux classifications.

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du titulaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton Cntrnnoovs cclvievlelts n° 2000/33 en date du 20 septembre 2000, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du titulaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuilleton Cveonnnois cvltoiclees n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001, disponible à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Arclite 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les elmoreyups et tuos les salariés coprmis dnas le cmhap d'application de la cneontiovn coieltclve naonaltie du pnoernesl des ptaieasetrrs de svrcees dnas le stuecer territaie du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de todruaticn visée au pprgaahrae 4 de l'article 1er des dnisspiotios cmnueos de la cnnoovtein collective, les dpionsiistos de l'avenant du 29 nebovmre 2000 à l'accord de réduction et d'aménagement du teps de tiraavl du 11 aivrl 2000 conclcu dnas le crade de la cetonvonin clotveicle susvisée, à l'exclusion du temre : " mynnoee " fagrunit au troisième triet du periemr alinéa du pagraahrpe 5.2.

Le pemreir alinéa de l'article 2 (définition de la durée anelunle de travail) est étendu suos réserve de l'application des dsonopsitiis de l'article L. 212-8, pmieer alinéa, du cdoe du tivaarl qui précise que les jruos fériés dnvaet être pirs en cpmote puor le culcal de la durée alenunle snot cuex énumérés à l'article L. 222-1 du même code.

L'article 3 (modalités de décompte du temps de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 212-21 du cdoe du travail.

Au paraphrage 5.2 de l'article 2 susvisé, le deuxième terit de l'alinéa mdnifoait la dernière prashe de l'article 2-7-4-2 du ttire II de l'accord du 11 arvil 2000, l'alinéa maiiodnft la troisième psarhe de l'article 2-7-6 du trite II de l'accord du 11 arvil 2000 et le pmireer terit du pnoit 2 mdionifat l'article 6-6 du trite VIII (et non du ttire VII comme clea est écrit) snot étendus suos réserve de l'application des ditoisspnios de l'article L. 212-9-II du cdoe du tairval en vteru dsqleueels snot des hruees supplémentaires les hueers effectuées au-delà de trente-neuf hueers ou d'un palnofd inférieur fixé par l'accord.

L'alinéa modnaifit la troisième parshe de l'article 2-7-6 du trite II de l'accord du 11 arvil 2000 et le peremir tiert du piont 2 de l'alinéa mdoinaft l'article 6-6 du titre VIII (et non VII) du même

ARRETE du 27 mars 2002

En vigueur en date du 27 mars 2002

Arcltie 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les emroupelys et tuos les salariés cmpiros dnas le cmahp d'application de la cniveootnn ctclilvoee nmlaioate du poersennl des pseetrarais de sviecries dnas le seuetcr tariritee du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tdctaoiurn visée au phgraparae 4 de l'article 1er des dtnoioispisis cumemnos de la cionvonten collective, les disontiispos de l'avenant du 18 smrtbeepe 2001 pnoatrt mciiotdfaion du cmahp d'application de la ctvoneoinn cotivellce susvisée, à l'exclusion de l'activité de taitdoucrn visée au pgaaphrae 4 de l'article unuique " Champ d'application ".

acocrd snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du taarvil qui iumpqlie que les hurees supplémentaires seniot décomptées par saenime en cas de dépassement de la durée de trente-neuf heerus ou du plnofad inférieur fixé par l'accord.

Le peirmre pinot de l'alinéa mdifainot l'article 6-6 du titre VIII (et non VII) de l'accord du 11 arvil 2000 est étendu suos réserve du dineerr alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le dneieerr alinéa du paahrrapge 6.1 de l'article 6 (programmation d'horaires - délais de prévenance) est étendu suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvaaril qui dsspoie que les certritaoenps doivent être prévues par un arcocd complémentaire d'entreprise ou de bhacrne étendu.

Le paaparhrge 6.2 de l'article 6 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du travail.

L'article 7 (cadres au fofairt jours - modalités de msie en pacle et de suivi) est étendu suos réserve de l'application du pnoit I du peiemrr alinéa de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taavirl qui dospise que les cdears dniveot bénéficié d'une réduction ecetviffe de luer durée du travail.

Aicrlte 2

L'extension des efetfs et sancoints de l'avenant susvisé est faite à dtear de la plubictaoin du présent arrêté puor la durée rtesnat à cirour et aux ctidinoons prévues par leidt avenant.

Alcrtie 3

Le dceteiurr des rtilaoens du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oicfefil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Bitlleun oefficil du ministère, falccsue Ciovnntones cvtecoilels n° 2001/03 en dtae du 16 février 2001, dsploibine à la Drticeoin des Jauonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

Arcltie 2

L'extension des etfefs et stconains de l'avenant susvisé est fatie à detar de la placibotiun du présent arrêté puor la durée reanstt à curoir et aux ctoidnios prévues par leidt avenant.

Altrcie 3

Le deretciur des rnaoletis du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oceiiffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betullin

ARRETE du 8 octobre 2002

En vigueur en date du 18 oct. 2002

Arlicte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eeylmurpos et tuos les salariés cmiorps dnas le camhp d'application de la ctonienvon collctviee nniotalae du penenrsol des paeraesirtts de sevirecs dnas le seectur traitree du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de ttairdocun visée au pharpargae 4 de l'article 1er des dnoiiistsops ceummos de la coeonivntn collective, les disoptiosnis de l'accord du 7 nvbermoe 2001 raeltif aux saielars (barèmes annexés) cnlocu dnas le carde de la ceotnvonin clolvtiece susvisée.

Le barème des slieaars muimnaix melsuens en euors est étendu suos réserve de l'application des disisotiopns réglementaires ponratt ftixaoin du saarlle miimnum de croissance.

ARRETE du 3 décembre 2002

En vigueur en date du 12 déc. 2002

Arilcte 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les elreuypmos et tuos les salariés cipmros dnas le cmahp d'application de la cntoenvoin ccevtltoie nonaitale du poeenrnsol des psierraetts de seevrics dnas le setucer titrieare du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tidtaurcon visée au paghraapre 4 de l'article 1er des dtnoisoipsis cnumeoms de la ceotnivn collective, les dtoionsispis de l'accord du 5 février 2002 csittonuant un fnods coumnm d'aide au pimtriasrae (deux annexes) conlcu dnas le cadre de la cntvioeonn cetlvioloe susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 3 (collecte des fonds) cneorevantnt à l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sacloie ;

- de l'annexe rlatieve au pojret de suttas de l'association, non scpsetilbue d'extension au rreagd de l'article L. 131-1 du cdoe du tivaral ;

ARRETE du 5 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Actrlie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eylpormues et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmhap d'application de la cnvoietonn clivoltcee nioatnlae du prneensol des ptresaretias de screievs dnas le sctueer ttirrae du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de triotudacn visée au pagahapre 4 de l'article 1er des dtoionpsiiss cmoenmus de la citnveonn collective, les dtsiosponiis :

- de l'avis d'interprétation n° 2 du 4 jelliut 2001 (Rémunération des jrous de réduction du tmepts de travail) coclnu dnas le crdae

Acitlre 2

L'extension des efftes et stcnaios de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la pacioulbnt du présent arrêté puor la durée reantst à crouir et aux cdtinoios prévues par leidt accord.

Acitlre 3

Le dcieuretr des rotenlias du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofcifiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bluletin ofiifcel du ministère, fscilauce covnoenitns cetlvioecls n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dnoisplbe à la Detrcoiin des Jonuaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,01 Euros.

- de l'annexe rvilatee au pjoert de règlement intérieur, non siputcelbse d'extension au rgraed de l'article L. 131-1 du cdoe du travail.

Actrile 2

L'extension des effets et sicntanos de l'accord susvisé est fitae à daetr de la ptoiclabiun du présent arrêté puor la durée rsantet à curior et aux ctdnooiins prévues par leidt accord.

Atlicre 3

Le dtceeurr des rnatoelis du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofeificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bulitlen ofciefil du ministère, fslcuiaace ctnoevionns cleioelvtcs n° 2002/17 en dtae du 25 mai 2002, dpnilsbioe à la Doitercin des Jnrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

de la ctionvneon ccoltivlee susvisée ;

- de l'avis interprétatif du 4 jleulit 2001 cncolu dnas le cdare de la cnoviotenn clictveloe susvisée.

Aitlrce 2

L'extension des eetffs et satnionics des adccros susvisés est fatie à dater de la pcuatoilbn du présent arrêté puor la durée rnestat à ciruor et aux ctndoiinos prévues par lidetss accords.

Aticrle 3

Le deuircter des rntaileos du tvairal est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du bâtiment des professions de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de titulaires visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de l'avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 (rémunération mensuelle des encaisseurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 juillet 2003

En vigueur en date du 7 août 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du bâtiment des professions de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de titulaires visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 20 juin 2002 (6 annexes) concernant les salariés des centres d'appels non intégrés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er (Classification) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail.

L'article 3 (Majoration pour travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, selon lesquelles, orateurs la majeure partie de la nuit, les salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation sous forme de repos compensatoire obligatoire.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du bâtiment des professions de services

du ministère, conclus en vertu de l'arrêté du 2001/38 en date du 19 octobre 2001, relatif à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro de l'arrêté du 2001/38 en date du 19 octobre 2001, relatif à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

En application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, l'article 3 susmentionné n'est applicable que dans les entreprises ayant déjà recouru au travail de nuit. Il ne peut pas être mis en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les annexes de l'avenant susvisé sont étendues sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et modalités de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'accord et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, sous le numéro de l'arrêté du 2002/31, relatif à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

du secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par les avenants du 20 décembre 1999 et du 18 septembre 2001, à l'exclusion de l'activité de titulaires visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de :

1. L'avenant du 20 septembre 2002 (1 annexe) concernant les

salariés des entreprises de services d'accueil à la clientèle ;

2. L'avenant du 20 septembre 2002, portant dispositions spécifiques à l'accueil événementiel, à l'exclusion :

- de l'article 1er-2 (Durée maximale hebdomadaire de travail effectif) renvoie aux dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail ;

- de l'alinéa 4 de l'article 4-2 (Contenu du contrat de travail) renvoie au principe de liberté contractuelle et aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail qui insistent que le contrat de travail à durée déterminée soit établi par écrit.

L'alinéa 2 de l'article 1er-1 (Durée maximale journalière de travail effectif) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

L'alinéa 1er de l'article 3 (Travail du dimanche et jours fériés) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-6, L. 221-9, L. 221-19 et L. 222-7 du code du travail.

La deuxième alinéa de l'article 4-2 (Contenu du contrat de travail)

ARRETE du 8 janvier 2004

En vigueur en date du 20 janv. 2004

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par les avenants du 20 décembre 1999 et du 18 septembre 2001, à l'exclusion de l'activité de travail visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions générales de la convention collective, les dispositions de l'accord du 4 février 2003 relatives aux aspects relatifs dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fait de la loi relative à l'emploi dans le secteur de croissance.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par les avenants du 20 décembre 1999 et du 18 septembre 2001, à l'exclusion de l'activité de travail visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions générales de la convention collective, les dispositions de l'avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance dans le cadre de la convention collective susvisée.

est étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 122-3-10 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 122-3-17-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules concernés volumes collectifs n° 2002/43 (pour l'avenant concernant les salariés des entreprises de services d'accueil) et n° 2002/44 (pour l'avenant portant dispositions spécifiques à l'accueil événementiel), déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concerné volume collectif n° 2003/9, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concerné volume collectif n° 2004/21, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Actire 1er

Snot ndeeus obligatoires, puor tuos les epyulromes et tuos les salariés criomps dnas le cmahp d'application de l'accord du 4 février 2003 rltaiéf à la msie en palce et à l'encadrement du tvraail de niut dnas les enpreeitsts de téléservices et de sercveis d'accueil à caractère événementiel releantv de la cievntoon coecvltlle nalitonae du pnoeresl des ptt sareeiers de scvereis dnas le seeutcr ttarieie du 13 août 1999, les dotiipnssois didut accord, à l'exclusion :

- des treems : " qullee que siot luer activité, lqsorue le vulmoe de l'horaire hedbamadiore de triaavl de niut est réparti sur mions de cniq jours par siamnee ou lrsoque l'entreprise diot fiare fcae à un surcroît troeparmie d'activité prévisible " et des teerms :

" Il en srea de même " mentionnés recveipsneetmt au deuxième et au troisième alinéa de l'article 5-2 (Durée de trviaal et auldmipte de tairval quotidienne), cmmoe étant caroetnirs aux doisotipniss de l'article R. 213-2 du cdoe du tavaril ;

- du dneieerr alinéa de l'article 6-1 (Contreparties au taraavl hiabuetl de nuit), comme étant ceortnaris aux disiotnspios du preemir alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des ditpoissnois des atrciles L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tairavl aux tmeers dlsuelqees la msie en place, dnas une eperrisnte ou un établissement, du trvaail de niut au snes de l'article L. 213-2 dudit cdoe ou son etoxsenin à de nlloveeus catégories de salariés est subordonnée à la ccuioonlsn d'un acorcd de brhacne étendu ou d'un arcocd d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot cinetnor l'ensemble des ceusals définies à l'article L. 213-4 précité, et nnmomeatt ceells destinées à améliorer les cditnonos de tavaril des turalevrilas de nuit. L'accord n'est d'application drectie que dnas les eeeprntsirs et établissements qui ont déjà reucors au tvarail de nuit.

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Atrlcie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emrlpyueos et tuos les salariés cirpomps dnas le camhp d'application de la cninoeotvn ccviollete nonlaitae du poensenrl des partteeisars de sivceers dnas le suetcer trtariiee du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tcdroautin visée au phaapargre 4 de l'article 1er des diostopsiins cemnumos de la coietvnnon collective, les dsoipiisntos de l'avenant du 17 décembre 2003 rlaief au serect psionfoneesrl et à la csalue de non-concurrence à la cvoinetonn clotclveie ntaalonie susvisée.

Le deienrr alinéa de l'article 2 (Mise en plcae ou etineoxsn du tavaril de niut à de noullvees catégories de salariés) est étendu suos réserve de l'application des dsistpoinois du peiemrr alinéa de l'article L. 213-1 du cdoe du travail.

Le pmeierr alinéa de l'article 9 (Egalité professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des diipstonoiss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 12-1 (Surveillance médicale particulière) est étendu suos réserve de l'application des ditspsinoos du peiremrr alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 14-1 (Révision) est étendu suos réserve de l'application des dpioiosstins de l'article L. 133-1 du cdoe du tvaairl qui srobnnudoe l'extension d'un acorcd cecltilof à sa négociation par l'ensemble des orisiaongants représentatives dnas son champ d'application.

Le troisième alinéa de l'article 14-2 (Dénonciation) est étendu suos réserve de l'application des ditopniissos du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Actirle 2

L'extension des eteffs et soctnnais de l'accord susvisé est faite à dtaer de la poblitacuin du présent arrêté puor la durée rsetnat à cruoir et aux ctonnooids prévues par lidet accord.

Actlire 3

Le dteucirer des rlnotaeis du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Btilleun ocfiiefl du ministère, fcualcsie cononvtneis cliocvletes n° 2003/11, dsbiopinle à la Deiotricn des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au prix de 7,23 Euros.

Airtlce 2

L'extension des efefts et sinacotns de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la pulbtociian du présent arrêté puor la durée rstaent à ciuorr et aux cionintdos prévues par lidet avenant.

Airtcle 3

Le dreutecir des rloteains du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul ofeciifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bileutln oiiefcfl du ministère, flscucaie coiontvnnes ctlieovcels n° 2004/22, dlisopne à la Drcetoiin des Juournax officiels, 26, rue Dessaix, 75272 Paris Ceedx 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Atrlcie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eleourpym et tuos les salariés cmirops dnas le camhp d'application de la ceioivtnnn cevllitcoe nniatlaoe du pnesroenl des psraerttais de scivees dnas le sceuter tirtariee du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de turiotcadn visée au parrgphae 4 de l'article 1er des dtnsiisoiops cemnuoms de la cnionveton collective, les dsisooiitpsn de l'accord du 28 octrtboe 2003 sur la cotuinisottn d'un fonds cmumon d'aide au paritarisme, ccnolu dnas le carde de la coinvneotn clitceolve nloaatnie susvisée, à l'exclusion des termes : " , et est aplcpibale aux erespenrits snas salarié " mentionnés au deuxième alinéa de l'article 2 (Financement du fonds d'aide au paritarisme), comme étant cirtreaons aux dnotipsoisis de l'article L. 131-1 du cdoe du

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Aitlrce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eurlpymoes et tuos les salariés crpoims dnas le chmap d'application de la ctnoevinon colvletice nolianate du pesernnol des paresatteirs de sevrecis dnas le sctueer ttiairree du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de totudcainr visée au phrpaarage 4 de l'article 1er des dpsnstioiios cmmeouns de la covnetionn collective, les dnsiipsiotos de l'avenant du 24 mras 2005 reltaif à la modaciiftoin du champ d'application de la contnovein ceovlicte du pnsrnoeel des priseetratas de srievacs dnas le seucter tertiaire.

ARRETE du 3 février 2006

En vigueur en date du 11 févr. 2006

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les epymourels et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cnieoovntn cvilctolee nntaaiole du peennrosl des pestiaartres de svecires dnas le sueectr teartirie du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tdriactoun visée au prparagahe 4 de l'article 1er des dsoipintoiss cummomes de la cinneotvon collective, les dpiisonitsos de l'accord du 20 jiuin 2005, rrlaeif aux srealias mmiina et à la classification, conclu dnas le cdrae de la cotvinnoen cclvoltiee du psrneonel des praesiatetrs de secevriss dnas le steecur tertiaire.

L'annexe 1 est étendue suos réserve de l'application des dpoitinssois réglementaires ptnarot fioixtan du saraile mimunim

ARRETE du 16 avril 2007

En vigueur en date du 22 avr. 2007

Aicrtle 1er

travail.

Ariclre 2

L'extension des etfefts et sionncats de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pbiciatlun du présent arrêté puor la durée raetsnt à criour et aux ctcondoinis prévues par ldiyet accord.

Atlicre 3

Le dreuteicr des roatlens du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl offeiccl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bltiueln oeffiiccl du ministère, fulciacse covtnneinos cctlevloeis n° 2003/51, dbliinospe à la Dtreoiicn des Jonruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,23 euros.

Altrice 2

L'extension des effets et sotnacnis de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la piicbutolan du présent arrêté puor la durée rastent à criour et aux cinodtinos prévues par lidet accord.

Actlrie 3

Le dteicruer des rotenials du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oefcificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bitlulen ociiffel du ministère, fciusalce cnvnineoots cleotelicvs n° 2005/30, dibplonise à la Dcroiiten des Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,50 Euros.

inofesroiertnspnel de croissance.

Acilrte 2

L'extension des eefffts et sinaocnts de l'accord susvisé est fitae à daetr de la piloiautbcn du présent arrêté puor la durée rstnaet à couirr et aux cooitnids prévues par ledit accord.

Arlitce 3

Le dueietcrr des rtnlaeois du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oiffiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blilteun oificfel du ministère, fscuaicle contnoveins cveloctiels n° 2005/33, dlniposbie à la Diceriton des Jnruuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eupoyrlmes et tuos les salariés cirmops dnas le cmahp d'application de la cotivonenn cevilolcte noilantae du ponersenl des praatsietres de sreclvies dnas le suteecr tetairre du 13 août 1999, modifié par l'avenant

du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tcaidutorn visée au prahapgarre 4 de l'article 1er des dsiniistopos cmnoemus de la citveonnon collective, les dipotiisnsos de l'accord du 13 février 2006 prtoant diisostonps spécifiques à l'animation calimomrece colcnu dnas le carte de la centnoivon cvetlocleie du pnsorneel des paierttersas de scveeirs dnas le setceur tertiaire, à l'exclusion :

- des duex permeirs alinéas de l'article 6 comme étant certnoaris aux dinitssopios de l'article L. 122-3-8, alinéas 1 et 3, du cdoe du triaval ;

- du peermir alinéa de l'article 10 comme étant cortnaire aux dponsoiistis de l'article L. 620-10, alinéa 3, du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 10 snot étendus suos réserve de l'application des dsistpnoios de l'article L. 620-3

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Airlcte 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les erlmupeoys et tuos les salariés cpmoirs dnas le camhp d'application de la cnoiotenvnctlceoilve noatianle du pnoeernsl des presaeetarits de sieevrcs dnas le stuceer tretariie du 13 août 1999, modifié par les atenvans des 20 décembre 1999 et 24 mras 2005, à l'exclusion de l'activité de tcrtduaoin visée au ppahgarrae 4 de l'article 1er des diioisponsts cenmmuos de la ctivononen collective, les dipotsnisios de l'avenant n° 4 du 23 mai 2006 à l'accord du 13 août 1999 reaitlf à la prévoyance concln dnas le carte de la civnooten clveclitoe du pnrnsoeel des piassetrteras de serecvis dnas le seucetr tertiaire.

ARRETE du 17 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

Alticre 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eypourles et tuos les salariés cmirpos dnas son cmhap d'application, modifié par l'avenant du 31 jievnar 2007, les dooipsintiss de :

- l'accord du 11 jluleit 2005 raelitf à l'accès des salariés à la foriotman priofseollesne tuot au lnog de la vie dnas la bhcanre du penonrsel des paetitersars de scivrees dnas le seeutr ttarrieie à l'exclusion :

- des tremes : " congé parental, " du cinquième alinéa du prrhpagaie a de l'article 2.1 cmroe étant cnroraeits aux diptonsoiiss de l'article L. 933-1 alinéa 2 du cdoe du travail,

- des tmrees : " d'une durée miinum d'un an, " du cinquième terit de l'article 5.3 cmroe étant ctarnories aux dssnioopiits de l'article L. 982-1 (4°) du cdoe du travail,

- du deenirr triet de l'article 5.3 comme étant caiotrne aux

du cdoe du travail.

Arltice 2

L'extension des etfefs et sontiancs de l'accord susvisé est ftiae à detar de la piliuotcban du présent arrêté puor la durée reatsnt à cruoir et aux ctdniionos prévues par ldiet accord.

Alrtice 3

Le direeuctr général du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ociifeffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Buliletn oficfeil du ministère, fusiclcae cvnenotonis collectives, n° 2006/14, dlpibnisoe à la Dircoiten des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,80 euros.

Atilrce 2

L'extension des eteffs et saoncnits de l'avenant susvisé est fiata à dater de la pbucliaotn du présent arrêté puor la durée rstenat à cuoirr et aux cootidnnis prévues par lidet accord.

Atrlice 3

Le detecurir général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oceffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen ofcefiil du ministère, fsalcucie cntovoneins ceelovitcls n° 2007/3, dsipbinloe à la Dioricetn des Jurauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,80 Euros.

diinootpsss de l'article L. 982-1 du cdoe du travail,

- des terems : " de logune durée, " de l'article 10 comme étant ctinoarres aux dspsioitons de l'article L. 122-28-7, peiremralinéa, du cdoe du travail,

- de l'article 11.4 comme étant caonirtre aux diiposistnos de l'article R. 964-4 du cdoe du travail,

- du deuxième triet du deiernr alinéa de l'article 12 comme étant criaontre aux dtiinispooss de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

L'article 10.1 est étendu suos réserve de l'application des dstioiopsnis des aeclrits L. 122-28-7, deuxième et quatrième alinéas.

L'article 13, pereimralinéa, est étendu suos réserve de l'application des dspionotisis des actierls L. 122-26-4 et L. 122-28-7, dnrieer alinéa, du cdoe du travail.

L'article 14, dixième alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dsitonoiipss de l'article L. 122-28-7, quatrième

alinéa, du code du travail.

L'article 16, deuxième tiret et septième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-2, deuxième alinéa, du code du travail, aux termes des articles énoncés dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les atouts pénétrés aux universités de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'article 22.2, premier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (I) et de l'article L. 951-1 (II) du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux prélèvements obligatoires.

L'article 22.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux prélèvements obligatoires ;

- l'avenant du 20 janvier 2006 à l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ;

de la vie dans la branche du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire ;

- l'avenant du 31 janvier 2007 relatif au champ d'application à l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue au regard de la vie dans la branche du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Annexe 2

L'extension des effets et contenus des accords susvisés est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à celui-ci et aux conditions prévues par lesdits accords.

Annexe 3

Le directeur général de l'ANACT est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, des collectivités territoriales et de la Fonction publique n°s 2005/48 et 2007/15, disponibles à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 12 mars 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services

dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 novembre 2017 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'annexe 3 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 8 janvier 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée. L'article 3-3 est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0167 du 20 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
- l'accord du 18 mars 2019 relatif à l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif à la révision du régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au versement santé.

L'article 3.10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0247 du 23 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droits, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant et d'un avenant à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0031 du 6 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de :

- l'avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants de la branche aux entreprises de moins de cinquante salariés, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 17 juin 2019 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le préambule de l'avenant est étendu sous réserve que le terme « mutuelle » soit entendu comme l'organisme assureur, librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/25 et 2019/41, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2020 portant

**extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du personnel des
prestataires de services dans le
secteur tertiaire (n° 2098)**

JORF n°0205 du 22 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa du préambule est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

R. Bac

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**Arrêté du 18 septembre 2020 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale du
personnel des prestataires de services
dans le domaine du secteur tertiaire
(n° 2098)**

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 8 janvier 2018 à l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

**Arrêté du 18 septembre 2020 portant
extension d'un avenant et d'un accord
conclus dans le cadre de la convention
collective nationale du personnel des
prestataires de services dans le
domaine du secteur tertiaire (n° 2098)**

JORF n°0234 du 25 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de :

- l'avenant du 8 janvier 2018, à l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 10 septembre 2018 relatif au plan d'épargne interentreprises et à la participation, conclu dans le cadre de la CCN des prestataires de services.

Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du

respect des dispositions des articles L. 3321-1 et L.3222-1 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 6.1.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserves du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

L'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3323-15 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail.

Les dixième et onzième alinéas de l'article 14 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3333-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.

L'article 20.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

Le onzième alinéa de l'article 20-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet, à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et 2018/50, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant

extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0237 du 29 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif aux taux de cotisations des ayants droit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0237 du 29 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 24 avril 2020 portant diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du

covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-formation dans le cadre de la crise du covid-19.

Le deuxième alinéa de l'article 4.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et de l'article L. 6222-2 du code du travail.

Les articles 3.1.2 et 3.2 de l'accord sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 9 décembre 2020 fixant la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les certifications de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Brevet de technicien supérieur Négociation et Relation Client474 ;
- Certificat Capacité professionnelle des intermédiaires en opérations de banques et services de paiement (IOBSP)1023 ;
- Certificat de compétences des services relation client (CCS-RC)92 ;
- Licence : Licence Droit, économie, gestion, mention gestion11960.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 25 février 2019 révisant l'article 17-2 de la convention collective susvisée, conclu dans le cadre de cette dernière.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve que les droits issus des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail en cas de décès d'un enfant s'appliquent aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, conformément au V de l'article 1er de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 avril 2021 portant

extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0110 du 12 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 17 juin 2019 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire ainsi qu'à l'allocation spécifique de déplacement, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue et portant modification de l'accord du 12 octobre 2015 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 8 février 2021 portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les 2e, 3e et 5e alinéas de l'article 7 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.