

# Convention collective

**ASSISTANCE (Société d')**



**N° de brochure : 3279**

**N° IDCC : 1801**

**Date de dernière mise à jour : 2020-08-05**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995</b> .....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
Entreprises visées .....	1
Salariés concernés .....	1
Principes fondamentaux .....	1
Durée de la convention .....	1
Avantages acquis .....	1
Révision et dénonciation .....	1
<b>Droit syndical</b> .....	2
Congrès syndicaux et réunions statutaires .....	2
Permanent syndical .....	2
Délégués du personnel et comités d'entreprise .....	2
Représentant syndical au CHSCT .....	2
Collèges électoraux (1) .....	3
Vote par correspondance .....	3
Conciliation du mandat et du contrat de travail .....	3
Modalités de l'action syndicale .....	4
Modalités de gestion des crédits d'heures .....	4
Moyens pour l'exercice de la vie syndicale .....	4
Négociation collective dans l'entreprise .....	4
<b>Hygiène, sécurité et conditions de travail</b> .....	4
Principes généraux .....	4
Rôle des CHSCT .....	4
Formation des représentants du personnel au CHSCT .....	4
Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise .....	5
<b>Contrat de travail</b> .....	5
Formalités d'embauche .....	5
Contrat de travail .....	5
Information du salarié .....	5
Modification ultérieure du contrat de travail .....	5
Modification dans la situation du salarié .....	5
Période d'essai .....	5
Délai d'ouverture des droits .....	5
<b>Vie du contrat de travail</b> .....	6
Engagement des parties .....	6
Entretiens périodiques .....	6
Evolution du contrat et mobilité professionnelle .....	6
Insuffisance professionnelle .....	7
Retards et absences .....	7
<b>Suspension du contrat de travail</b> .....	8
Dispositions générales .....	8
Maladie et accident .....	8
Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail .....	8
Priorité d'examen de candidature .....	9
Cures thermales .....	9
Parentalité .....	9
Obligations militaires .....	10
Absences pour autres motifs .....	10
<b>Cessation du contrat de travail</b> .....	11
Circonstances et modalités .....	11
Licenciement .....	11
Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission .....	12
Indemnité de licenciement .....	12
Indemnité de départ en retraite .....	12
<b>Classification</b> .....	12
Principes .....	12
Méthodes .....	12
Commission de mise en place (1) .....	13
<b>Rémunérations</b> .....	15
Rémunération minimale annuelle garantie .....	15
Calcul de la rémunération minimale annuelle garantie .....	15
Rémunération annuelle garantie .....	15
Révision de la rémunération minimale garantie .....	15
Prime d'attachement à l'entreprise .....	16
Rémunération des contraintes .....	16
<b>Temps de travail</b> .....	16
Durée maximale annuelle .....	16
Continuité de service .....	16
Travail de nuit, dimanche et jours fériés (1) .....	16
Modulation du temps de travail .....	17
Travail à temps partiel .....	17
Heures à taux majorés .....	17
Travail du samedi .....	17
Heures supplémentaires .....	17
Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein des services opérationnels (assistance, standard, etc.) .....	17
Congés payés annuels .....	18
Dispositions particulières pour les cadres .....	18
<b>Formation et emploi dans les entreprises</b> .....	19
Plan de formation et emploi .....	19
Commission de formation .....	19
Aides et incitations à la formation .....	19

Evolution de carrière .....	20
Justification des formations .....	20
Financement des actions de formation .....	20
<b>Retraite et prévoyance</b> .....	20
Retraite .....	20
Invalidité, incapacité de travail, dépendance, décès et frais de santé .....	20
Garanties .....	21
<b>Dispositions diverses</b> .....	23
Conciliation, médiation, arbitrage .....	23
<b>Textes Attachés</b> .....	23
Annexe I de la convention collective nationale du 13 avril 1994 .....	23
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle .....	23
Annexe III de la convention collective nationale du 13 avril 1994 .....	23
Personnel salarié à la mission .....	23
Annexe IV du 15 décembre 1995 relative à la création d'un capital individuel de temps de formation .....	23
Avenant n° 11 du 29 octobre 1998 relatif au capital de temps de formation .....	24
I. - Préambule .....	24
II - Formations éligibles .....	24
III - Montant du capital, durée de la formation .....	24
IV - Salariés bénéficiaires .....	24
V. - Modalités de mise en oeuvre .....	24
VI - Financement .....	25
VII - Utilisation complémentaire .....	25
VIII - Transférabilité du capital de temps de formation .....	25
IX - Publicité .....	25
X. - Durée et suivi .....	25
Avenant n° 14 du 25 janvier 2002 relatif à l'exercice du droit syndical .....	25
Crédit d'heures de branche .....	25
Salariés concernés .....	26
Modalités de gestion des crédits d'heures .....	26
Information .....	26
Durée de l'accord .....	26
Crédits d'heures mensuels de branche par confédération syndicale .....	26
Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit .....	26
Préambule .....	26
Définition .....	26
Plage de nuit .....	27
Contreparties générales au travail de nuit .....	27
Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit permanents .....	27
Travail de nuit des femmes enceintes .....	28
Exercice des fonctions syndicales ou représentatives des travailleurs de nuit .....	28
Durée du travail hebdomadaire .....	28
Application à l'encadrement bénéficiaire d'un forfait ' jour ' .....	28
Accord du 8 février 2006 relatif à la journée de solidarité .....	28
Préambule .....	28
Champ d'application .....	29
Entrée en vigueur .....	29
Durée .....	29
Avenant du 8 février 2006 relatif à la durée des mandats électifs .....	29
Préambule .....	29
Champ d'application .....	29
Durée des mandats .....	29
Entrée en vigueur .....	29
Durée .....	29
Adhésion par lettre du 10 avril 2006 de la FS-CFDT à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle .....	29
Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail .....	30
Adhésion du 18 février 2010 du syndicat national des sociétés d'assistance CGT à l'accord du 14 décembre 2009 .....	31
Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité .....	31
Préambule .....	31
Titre Ier : Cadre juridique de l'accord .....	32
Titre II : Recrutement et insertion professionnelle .....	32
Titre III : Évolution professionnelle .....	33
Titre IV : Organisation du travail .....	34
Titre V : Formation professionnelle .....	34
Titre VI : Conciliation vie professionnelle-vie privée .....	34
Titre VII : Moyens de suivi et contrôle .....	35
Titre VIII : Durée de l'accord .....	35
Titre IX : Révision. - dénonciation .....	35
Titre X : Publicité de l'accord au sein de la branche .....	35
Titre XI : Dépôt légal et extension .....	35
Annexes .....	35
Accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie .....	37
Préambule .....	37
Titre Ier : Cadre juridique de l'accord .....	37
Titre II : Montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée .....	37
Titre III : Conditions et modalités d'ouverture de la rémunération forfaitaire .....	38
Titre IV : Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle .....	39
Titre V : Retour de congé de solidarité familiale .....	39
Titre VI : Durée de l'accord .....	39
Titre VII : Révision. Dénonciation .....	40
Titre VIII : Publicité de l'accord au sein de la branche .....	40
Titre IX : Dépôt légal et extension .....	40

Adhésion par lettre du 30 juin 2011 de la FEC-FO à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie .....	40
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA .....	40
Préambule .....	40
Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA .....	43
Avenant n° 24 du 21 octobre 2011 modifiant l'article 34 « Maladie et accident » .....	45
Accord du 16 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP .....	45
Avenant du 30 janvier 2012 relatif au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie .....	46
Préambule .....	46
Avenant n° 26 du 9 mars 2012 modifiant l'annexe I de la convention .....	46
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012 .....	47
Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité .....	47
Avenant n° 28 du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnité de départ en retraite .....	48
Avenant du 14 juin 2013 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle .....	48
Accord du 13 juin 2014 relatif à la saison dans la branche assistance .....	49
Préambule .....	49
Accord du 28 novembre 2014 relatif au financement et à la répartition du FPSPP .....	50
Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical .....	51
Avenant .....	51
Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA .....	53
Avenant n° 31 du 9 mars 2015 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires .....	56
Préambule .....	56
Accord du 30 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois .....	56
Préambule .....	57
Titre Ier Cadre juridique de l'accord .....	57
Titre II Axes prioritaires et acteurs de la branche assistance .....	57
Titre III Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle .....	59
Titre IV Sécurisation du parcours professionnel .....	62
Titre V moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie .....	65
Titre VI Développement du dispositif professionnel de qualification de la branche .....	65
Titre VII Dispositions financières .....	65
Titre VIII Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	66
Titre IX Dispositions diverses .....	66
Annexe .....	67
Avenant du 18 mars 2016 à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie .....	67
Préambule .....	67
Annexe .....	68
Accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées .....	68
Préambule .....	69
I. - Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes handicapées .....	69
II. - Mesures prises pour favoriser l'insertion des personnes handicapées .....	69
III. - Mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés .....	70
IV. - Préparation des personnes handicapées aux mutations technologiques .....	70
V. - Formation .....	70
VI. - Relations avec le secteur protégé et adapté .....	70
VII. - Mesures d'accompagnement .....	70
VIII. - Mesures concernant les salariés aidants des personnes handicapées .....	71
IX. - Modalités de suivi .....	71
X. - Durée .....	71
XI. - Révision. - Dénonciation .....	71
XII. - Publicité de l'accord au sein de la branche .....	71
XIII. - Dépôt légal et extension .....	71
Annexe .....	71
Avenant n° 33 du 22 décembre 2016 relatif à l'article 73 de la convention collective (Frais d'obsèques) .....	72
Avenant n° 35 du 20 janvier 2017 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires .....	72
Préambule .....	72
Accord du 26 juin 2017 relatif à la modification de la périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité femmes-hommes .....	72
Préambule .....	72
I. - Champ d'application .....	72
II. - Objet .....	73
III. - Nouvelle période .....	73
IV. - Durée .....	73
V. - Publicité de l'accord au sein de la branche .....	73
VI. - Dépôt légal et extension .....	73
Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes .....	73
Préambule .....	73
Titre Ier Cadre juridique de l'accord .....	73
Titre II Recrutement et insertion professionnelle .....	73
Titre III évolution professionnelle .....	74
Titre III Mode de recours contre les discriminations .....	75
Titre IV Organisation du travail .....	75
Titre V Conciliation vie professionnelle/Vie privée .....	75
Titre VI Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes .....	75
Titre VII Moyens de suivi et contrôle .....	76
Titre VIII Commission de suivi .....	76
Titre IX Révision .....	76
Titre X Publicité de l'accord au sein de la branche .....	76
Titre XI Dépôt légal et extension .....	76
Annexe .....	76
Avenant n° 38 du 20 octobre 2017 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation (création de la CPPNI) .....	77
Préambule .....	77

Avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé (modifiant les articles 72 et 73 de la convention)	79
Avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux activités extraprofessionnelles et à la parentalité	81
Préambule	81
Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail	82
Préambule	82
Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA	83
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	84
Avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical	85
Préambule	85
Chapitre Ier Instances représentatives de branche	86
Chapitre II Exercice du droit syndical	88
Chapitre III Instances représentatives du personnel en entreprises	89
Chapitre IV Reconnaissance de l'action syndicale	90
Chapitre V Dispositions diverses	92
<b>Textes Salaires</b>	92
Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires	92
Avenant n° 20 du 24 mai 2007 relatif aux salaires au 1er mai 2007	93
Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008	93
Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	94
Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	95
Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013	97
Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport	98
Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport	99
Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations	100
Avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations	100
<b>Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)</b>	101
<b>Textes Attachés</b>	102
Annexe à l'accord du 22 décembre 1994	102
Statuts de l'OPCA Assurances	102
Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance	105
Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR	105
<b>Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR</b>	105
<b>Textes Attachés</b>	106
Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	106
<b>Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)</b>	106
<b>Préambule</b>	107
<b>Annexe</b>	115
<b>Textes Attachés</b>	115
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	115
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Nouveautés</b>	NV-1
<b>Avenant du 18 mars 2016</b>	NV-1
<b>Avenant n° 36</b>	NV-1
<b>Avenant n° 41</b>	NV-1
<b>Avenant n°40 frais déplacement réunions CPPNI (28 février 2018)</b>	NV-1
<b>Avenant n°45 pénibilité travail(nuit, équipes alternantes) (4 février 2020)</b>	NV-1
<b>Liste des sigles</b>	SIG-1
<b>Liste thématique</b>	THEM-1
<b>Liste chronologique</b>	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b>	ALPHA-1



**Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	Syndicats chrétien des inspecteurs cadres intermédiaires producteurs et administratifs de l'assistance ; CFDT ; SNAETAM CFE-CGC ; SNCAPA CGC.

**Champ d'application**

**Entreprises visées**

Article 1er

En vigueur étendu

A. - Les entreprises - ou établissements - françaises ou étrangères établies en métropole ou dans les départements d'outre-mer, dont l'activité principale consiste à effectuer, grâce à une continuité de service, et par tout moyen, l'écoute ou la réception de messages, l'ordonnancement de services par des structures adaptées, pour garantir une assistance contractuellement prévue aux personnes et aux biens, notamment celles visées au paragraphe 7 de l'article L. 310-1 du code des assurances.

B. - Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en oeuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assistance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assistance lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises est, au total, inférieur à 70 %, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. À défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de cette création.

Les GIE répondant à la définition donnée ci-dessus mais dont la création est antérieure à la conclusion de la convention entrent dans ce champ d'application.

C. - La présente convention ne régit pas les activités d'entretien, de maintenance, d'après-vente, d'aide à domicile lorsqu'elles sont exercées à titre principal.

**Salariés concernés**

Article 2

En vigueur étendu

La convention s'applique aux salariés des entreprises définies ci-dessus, étant entendu que les personnes salariées à la mission font l'objet d'une annexe spécifique.

**Principes fondamentaux**

Article 3

En vigueur étendu

L'observation de la constitution et des lois s'imposant à tous, la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du code du travail sont reconnus à chacun.

En aucun cas, les origines, la nationalité, les croyances, les opinions, le sexe, l'âge, l'existence d'un handicap ou le fait d'appartenir ou non à un syndicat ne seront pris en compte par quiconque.

En conséquence sont bannies toutes actions ayant pour objet de contraindre l'individu à renoncer à son libre choix et sont garanties la dignité de chacun et l'égalité des chances en matière d'accès aux emplois, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de conditions de promotion et de relations de travail.

**Durée de la convention**

Article 4

En vigueur étendu

La convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire expressément prévue pour l'un ou plusieurs de ses éléments.

Elle prend effet le jour qui suit son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

La conclusion de la convention n'a pas pour vocation à remettre en cause les accords d'entreprise existants.

Les modalités de passage d'anciennes dispositions à la présente convention pour le personnel en fonction font l'objet si nécessaire d'un accord d'adaptation dans chaque entreprise.

**Avantages acquis**

Article 5

En vigueur étendu

L'entrée en application de la présente convention ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis dont bénéficient les salariés en fonction à cette date.

Il ne peut y avoir cumul des avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention, d'une part, et par les accords ou usages appliqués dans l'entreprise, d'autre part.

**Révision et dénonciation**

Article 6

En vigueur étendu

a) En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession de l'assistance développe son activité, des modifications ou adaptations de la convention pourront s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles pourront intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit, en cas de non-aboutissement de la procédure de révision, dans le cadre d'une dénonciation.

b) Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des autres signataires, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

En cas d'accord, un avenant est établi dans le respect de l'article L. 132-7 du code du travail.

c) La convention peut faire l'objet d'une dénonciation, à l'initiative de l'un ou plusieurs des signataires. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des signataires. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal :

-la dénonciation partielle de la convention peut intervenir à l'initiative de l'organisation d'employeurs ou de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Dans les deux cas :

-la notification doit préciser expressément quelles sont les dispositions dénoncées et être accompagnée de propositions écrites de modification ;

-aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation partielle du ou des mêmes articles de la convention avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur ;

-la dénonciation partielle doit être notifiée au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet ;

-en cas de dénonciation totale, celle-ci doit être notifiée au plus tard six mois avant la prise d'effet ;

-les organisations signataires s'engagent à ne procéder, sauf cas de force majeure (de nature à bouleverser les données qui ont conditionné le consentement des parties), à aucune dénonciation soit partielle soit totale pendant les 3 années qui suivent la date d'effet de la présente convention.

Cet engagement ne fait pas échec, en tant que de besoin, à la révision de la convention au sens *b* ci-dessus.

## **Droit syndical**

### **Congrès syndicaux et réunions statutaires**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence, non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès ou aux réunions statutaires de son organisation syndicale. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 jours, par an et par section syndicale.

### **Permanent syndical**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

#### **1. Détachement et permanent syndical**

##### **a) Détachement**

Conditions et modalités du détachement :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui soient adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

##### **b) Conditions et modalités du retour dans l'entreprise**

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux personnes par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ ou interprofessionnel.

#### **2. Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise**

##### **a) Permanent**

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' permanent ' est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires aux dites réunions.

##### **b) Semi-permanent**

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' semi-permanent ' est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires aux dites réunions.

c) Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' permanents ' bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans le 9.1 b ' Conditions et modalités du retour dans l'entreprise '.

### **Délégués du personnel et comités d'entreprise**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du code du travail. Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du travail est saisi.

Les procès-verbaux d'élection seront adressés aux organisations syndicales de salariés qui le désirent.

### **Représentant syndical au CHSCT**

#### **Article 10-Bis**

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et/ ou l'établissement occupant plus de 300 salariés a le droit de désigner un représentant syndical.

Ce représentant syndical bénéficie d'un congé de formation dans les mêmes conditions que celui prévu par le code du travail pour les membres élus du CHSCT.

Cette disposition ne s'applique pas aux désignations temporaires.

## **Collèges électoraux (1)**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord conclu au niveau de l'entreprise dans le respect des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux A à F ;
- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux G à I.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

## **Vote par correspondance**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Les électeurs sont admis à voter par correspondance compte-tenu de l'organisation spécifique de la profession.

Dans ce cas, l'employeur adresse au domicile des électeurs concernés, ou remet contre décharge, non seulement les listes de candidatures, les bulletins de vote et les éléments pratiques nécessaires à la participation au scrutin, mais aussi les ' professions de foi ' transmises en temps utile par les candidats.

Les modalités pratiques de ce qui précède sont définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription.

## **Conciliation du mandat et du contrat de travail**

### **Article 13**

En vigueur étendu

#### **a) Principes**

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 3, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

#### **b) Adaptation de la charge de travail**

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière) un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

#### **c) Entretien**

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29) doit être proposé chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/ contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

#### **d) Egalité de traitement salarial et d'évolution professionnelle**

##### **1. Formation des élus ou mandatés**

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat (s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail.

A cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse 4 jours de formation rémunérés pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation s'effectue à la prise du mandat et/ ou à son renouvellement éventuel.

A titre exceptionnel, les élus et/ ou mandatés, en cours de mandat au jour de la signature de l'accord, bénéficieront de cette disposition s'ils en font la demande, sauf :

- s'ils ont déjà obtenu, dans le cadre de la mandature en cours, une prise en charge par l'entreprise du congé de formation économique et sociale ou d'une formation syndicale ;
- si le premier tour des élections doit se dérouler dans le premier trimestre 2015.

##### **2. Validation de l'expérience syndicale**

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex. : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

C'est pourquoi les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 6 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/ directions de l'entreprise ;
- sur leur demande, à une formation certifiante. Cette formation est établie avec le concours d'un partenaire extérieur à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise, qui prend acte des candidatures et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de DIF qu'il détient, et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

### 3. Egalité d'évolution professionnelle/ non-discrimination

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 6 ans dans l'entreprise peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ ou de mobilité professionnelles.

### 4. Egalité de traitement salarial/ non-discrimination

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 13 c du présent accord, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport ' Egalité femmes-hommes ' de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé, et ce dans la limite globale de 3 ans.

## Modalités de l'action syndicale

### Article 14

En vigueur étendu

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise, la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures). Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

## Modalités de gestion des crédits d'heures

### Article 14-Bis

En vigueur étendu

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 13 ci-dessus.

## Moyens pour l'exercice de la vie syndicale

### Article 15

En vigueur étendu

Chaque entreprise détermine avec ses représentants syndicaux les moyens et leur contrepartie financière éventuelle à donner à l'exercice de la vie syndicale. Un protocole d'accord révisable annuellement fixe les règles conjointement acceptées.

## Négociation collective dans l'entreprise

### Article 16

En vigueur étendu

Outre les domaines où elle est rendue obligatoire par les dispositions du code du travail, la négociation collective peut permettre de résoudre des difficultés particulières rencontrées par les entreprises et/ou leurs salariés.

De la négociation résulte :

- soit un accord par lequel les parties expriment leurs décisions, orientations ou objectifs communs pour une durée déterminée ou indéterminée ;
- soit un constat d'absence d'accord.

Les parties définissent elles-mêmes la forme que revêt cet accord ou ce constat sauf prescriptions légales qu'il leur incombe d'observer.

Les entreprises communiquent aux organisations syndicales qui leur en font la demande, les accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent à leur niveau.

## Hygiène, sécurité et conditions de travail

### Principes généraux

### Article 17

En vigueur étendu

La sécurité, l'hygiène et les conditions de travail doivent constituer des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

- chaque employeur prend ces préoccupations en considération tant dans la conception, la réalisation et la maintenance des locaux que de l'organisation des installations ou outils de travail ;
- il appartient à l'ensemble du personnel parmi lequel l'encadrement a un rôle essentiel, d'observer les exigences de sécurité et d'hygiène.

## Rôle des CHSCT

### Article 18

En vigueur étendu

Dans le cadre des principes généraux énoncés à l'article 17, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont un rôle déterminant à jouer, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pour promouvoir les mesures qui concernent la protection de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT doivent être attentifs à l'évolution dans le temps des législations et méthodes dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés et peuvent présenter toutes suggestions en la matière.

## Formation des représentants du personnel au CHSCT

### Article 19

En vigueur étendu

Les entreprises favorisent la participation des représentants du personnel au CHSCT à des actions de formation destinées à développer leur aptitude à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Dans ceux de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au CHSCT bénéficie, à l'occasion de sa première désignation, d'une formation appropriée à raison de 4 jours ouvrés ; le ou les jours non utilisés à l'issue du premier mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat suivant à condition qu'il s'agisse de mandats qui se succèdent de façon continue et ce dans le respect des articles L. 236-10 et R. 236-17 du code du travail. Le maintien du salaire durant cette formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjours sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les établissements d'au moins 300 salariés.

### **Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

C'est pourquoi les sommes consacrées par les entreprises au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité d'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la convention, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 0,60 % de la masse salariale de l'exercice précédent. Il est à noter qu'il doit être tenu compte de la masse salariale d'un GIE éventuellement constitué et ce jusqu'au moment où il y a constitution d'un comité d'entreprise au sein de ce GIE ou la création d'une unité économique et sociale (1).

Ce taux minimum s'applique, à la date de mise en vigueur de la présente convention, à toutes les entreprises effectivement dotées d'un comité d'entreprise.

Cependant, dans le cas où l'application de ce taux représenterait pour ces entreprises une aggravation de la charge, la différence constatée entre l'application du taux tel que défini ci-dessus et la contribution telle que fixée antérieurement dans l'entreprise, pourra faire l'objet d'un étalement par paliers de moitié sur une période de 2 années, de manière à atteindre à l'échéance de ces 2 ans, le taux de 0,60 % fixé dans la présente convention.

La contribution patronale aux oeuvres sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du comité.

Les modalités précises de calcul et d'attribution des subventions allouées au comité d'entreprise, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

### **Contrat de travail**

#### **Formalités d'embauche**

##### **Article 21**

En vigueur étendu

Toute embauche est concrétisée par un document rédigé par l'entreprise et contresigné par le salarié. Ce document est remis à l'intéressé au plus tard lors de l'entrée en fonctions. Cette embauche ne deviendra effective qu'après la déclaration d'aptitude donnée par le médecin du travail.

### **Contrat de travail**

##### **Article 22**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Information du salarié**

##### **Article 23**

En vigueur étendu

Avec son document contractuel le salarié reçoit :

- un exemplaire de la présente convention collective ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- le cas échéant, les accords d'entreprise.

#### **Modification ultérieure du contrat de travail**

##### **Article 24**

En vigueur étendu

Toute modification ultérieure d'éléments importants du contrat de travail doit faire l'objet d'un écrit de l'employeur, par exemple en cas de :

- changement de rémunération en application de mesures individuelles ;
- changement de fonction entraînant un changement de classe de fonctions ;
- changement de lieu de travail ;
- changement d'horaire si celui-ci est différent de l'horaire collectif.

Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception et ce, dans le respect de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

#### **Modification dans la situation du salarié**

##### **Article 25**

En vigueur étendu

Les changements de situation personnelle, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations de l'entreprise, doivent être signalés par ce dernier à son employeur.

#### **Période d'essai**

##### **Article 26**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Délai d'ouverture des droits**

##### **Article 27**

En vigueur étendu

L'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention intervient, sauf dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'entreprise, après 12 mois de présence effective dans l'entreprise (cf. art. 34, 37, 38 a, 38 d, 39, 40, 53, 63, 64 et 72).

## **Vie du contrat de travail**

### **Engagement des parties**

#### Article 28

En vigueur étendu

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement à cet engagement.

### **Entretiens périodiques**

#### Article 29

En vigueur étendu

Un entretien individuel permettant de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise ainsi que sur leurs attentes mutuelles, a lieu une fois par an. Il porte notamment sur les souhaits du salarié en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

#### a) Principe général

L'évolution de sa vie professionnelle et de sa carrière à laquelle aspire légitimement chaque salarié, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, implique une appréciation sur sa contribution à la réalisation des objectifs de celle-ci.

Cette contribution doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible, ce qui nécessite :

- la définition par l'entreprise des objectifs qu'elle assigne au personnel ;
- une communication interne appropriée sur ces objectifs ;
- une méthode d'appréciation connue à la fois comme instrument de gestion des ressources humaines et comme facteur de motivation individuelle ;
- une association étroite du personnel d'encadrement au choix et à l'application de cette méthode ;
- l'exposé de cette dernière devant le comité d'entreprise et la consultation de celui-ci à ce sujet ;
- l'information du personnel sur la méthode d'appréciation retenue et ses modalités d'application.

#### b) Mise en oeuvre

Les modalités pratiques des entretiens individuels sont définies dans chaque entreprise, compte-tenu de ses caractéristiques propres. Lors de leur mise en place, elles sont communiquées par écrit, après information du comité d'entreprise ou d'établissement, à l'ensemble du personnel. Elles s'inspirent des lignes directrices suivantes :

- l'entretien a lieu en principe avec le responsable hiérarchique immédiat ;
- à l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la marche de l'entreprise ;
- le salarié peut alors demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable des services du personnel ;
- l'appréciation ne peut en aucun cas résulter de la simple exploitation automatique de données. En outre, conformément à la législation, le salarié peut toujours demander à prendre connaissance des données nominatives le concernant qui figurent dans les fichiers de l'entreprise ;
- les besoins de formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

### **Evolution du contrat et mobilité professionnelle**

#### Article 30

En vigueur étendu

Les éléments du contrat de travail initial sont normalement appelés à évoluer pour répondre tant aux aspirations et capacités du salarié qu'aux besoins et possibilités de l'entreprise. Les entretiens individuels, prévus ci-dessus, sont en particulier le moyen d'échanges de vues sur les évolutions possibles.

#### A. - Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle constitue un moyen privilégié d'évolution et contribue à la formation du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement professionnel qu'elle apporte. La mobilité doit donc être encouragée et facilitée.

Dans cette perspective, les entreprises :

- développent les méthodes et moyens de gestion des ressources humaines destinés à favoriser l'adéquation optimale de celles-ci à l'évolution des qualifications, notamment par le recours à la formation ;
- mettent en place des procédures d'information interne du personnel sur les postes à pourvoir de façon à examiner en priorité les candidatures internes pour favoriser, compte tenu des caractéristiques desdits postes, l'évolution professionnelle du personnel déjà en activité dans l'entreprise ;
- favorisent l'évolution du contenu et/ou du niveau des responsabilités, la diversification des compétences et l'enrichissement de l'expérience par l'exercice de fonctions successives dans une même filière ou dans des filières différentes.

Il revient à l'employeur de prendre, dans le cadre des orientations ci-dessus, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise et de l'appréciation de l'encadrement sur les qualités et potentiels de chaque salarié, les décisions relatives à son évolution professionnelle.

#### B. - Mobilité géographique

Cette mobilité peut correspondre à divers cas de figure :

1er cas : La modification du lieu de travail est souhaitée par le salarié pour convenance personnelle ou dans la perspective d'une évolution de carrière : elle intervient alors en accord avec l'employeur.

2e cas : Cette modification, sans être expressément demandée par le salarié, s'inscrit - la nature de l'activité à exercer le justifiant - dans le cadre d'une clause de mobilité acceptée par lui lors de la signature de son contrat de travail : les conséquences et modalités pratiques de cette modification sont examinées en commun par l'employeur et l'intéressé au cours de l'entretien individuel.

3e cas : Cette modification est souhaitée par l'entreprise pour répondre à des nécessités d'organisation ou de développement : elle doit s'inscrire alors dans le cadre des garanties énoncées aux a et b ci-après.

Cette mobilité s'exerce dans le cadre de missions temporaires de plus ou moins longue durée ; il peut aussi s'agir d'une mutation ou d'une affectation dans un autre établissement permanent ou une filiale de l'entreprise situés en France ou à l'étranger.

Dans le cas des missions inférieures à 1 an, les conditions de déplacement sont adaptées à chaque cas particulier.

#### a) Principes

- 1) Les entreprises cherchent à pourvoir en priorité par le volontariat les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité géographique.
- 2) L'accord écrit du salarié est nécessaire pour procéder à une mutation géographique lorsque celle-ci rend nécessaire, de l'avis partagé des deux parties, un changement de résidence. Le refus du salarié, d'accepter la mutation géographique ne constitue pas une faute ni, en soi, un motif de rupture du contrat de travail qui lui soit imputable.
- 3) Dans les autres cas, la recherche de l'adhésion volontaire du salarié au projet de mobilité le concernant à l'initiative de l'entreprise, s'effectue lors de

l'entretien individuel, prévu au b1 ci-dessous pour traiter de façon approfondie les modalités de réalisation de cette mobilité.

4) Les dispositions qui précèdent et qui suivent ne peuvent naturellement pas faire échec à l'application des dispositions légales relatives aux attributions du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Entretien préalable au déplacement

1) Une mesure de mobilité géographique exercée par l'employeur à l'intérieur du territoire métropolitain est précédée d'un entretien avec le salarié concerné. Cet entretien doit permettre à l'intéressé de disposer d'informations précises sur les points suivants et de pouvoir en discuter :

- les fonctions qu'il occupera et sa rémunération ;
- ses conditions de travail ;
- la date envisagée de sa prise de fonctions dans son nouveau lieu de travail.

L'entretien individuel doit permettre également un examen des solutions possibles aux problèmes personnels que la mobilité peut entraîner pour le salarié : difficultés de transport, obligation temporaire de double résidence, date et lieu de scolarisation possible des enfants, difficultés liées à l'activité professionnelle du conjoint.

Lorsque la mutation géographique à l'initiative de l'entreprise impose un changement de résidence, les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise dans les proportions et selon les modalités définies au niveau de celle-ci (présentation de devis, etc.).

2) En cas de mission ou d'affectation hors métropole d'une durée égale ou supérieure à 1 année, les mesures d'accompagnement suivantes sont prévues.

Toute mesure de mobilité géographique individuelle est précédée d'un entretien avec le salarié concerné afin de l'aviser de son déplacement. Cet entretien doit avoir lieu dans le meilleur délai, compte-tenu des particularités du déplacement (durée, pays, caractère habituel ou non).

Cet entretien doit permettre à l'intéressé de disposer d'informations précises sur les points suivants :

- informations détaillées sur le pays où il est envoyé et notamment sur le coût de la vie et l'environnement dans ce pays ainsi que les lois et coutumes dont l'intéressé devra éventuellement tenir compte au cours de sa mission ;
- les formalités à réaliser avant le départ. Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont effectuées avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail ;
- la vérification de l'aptitude et des vaccinations éventuellement nécessaires seront effectuées dans les mêmes conditions ;
- les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur ;
- la situation juridique : détachement ou expatriation ;
- les fonctions qu'il occupera sur le nouveau site et la composition de sa rémunération (éléments acquis ou limités à la durée du détachement) ; la date envisagée de la prise de fonctions ;
- les conditions de travail et de congés payés, jours fériés et repos hebdomadaires, ainsi que les congés exceptionnels pour événements de famille ;
- les garanties sociales, sachant qu'il sera recherché d'un commun accord à établir une couverture sociale globalement équivalente à celle dont le salarié bénéficie avant son départ ;
- les conditions de voyage à l'aller et au retour. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le salarié peut être tenu. Les frais de transport et de déménagement (aller et retour) sont à la charge de l'employeur sur justification des dépenses réellement engagées et après accord sur le mode de transport ;
- le régime juridique du contrat ainsi que la juridiction compétente en cas de litige ;
- les conditions de logement.

De façon générale l'entretien individuel doit permettre un examen des solutions possibles aux problèmes que la mobilité peut entraîner pour le salarié : obligation éventuelle de double résidence, scolarisation des enfants...

3) Les informations données par l'entreprise dans le cadre de l'entretien sont confirmées dans un document remis ou adressé ultérieurement au salarié. Lorsque l'accord écrit du salarié est nécessaire, en application du a2, la remise de ce document doit précéder la prise de décision de celui-ci.

c) Soutien en cours de mission à l'étranger

1) L'entreprise s'engage à apporter son aide à l'intéressé et à sa famille si elle l'accompagne, en cas de difficultés graves consécutives notamment à un accident de santé ou à un litige avec les autorités administratives ou politiques du pays.

2) L'entreprise veille à maintenir avec le salarié des liens de communication, selon des modalités définies au niveau de chaque société.

3) En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise pendant la mission, les frais de rapatriement de l'intéressé, de sa famille et de ses meubles et bagages sont à la charge de l'entreprise pendant au plus 6 mois à compter de la date d'effet de la rupture.

d) Congé pour déplacement à l'étranger

Le cadre qui effectue un déplacement à l'étranger d'une durée continue d'au moins 1 mois bénéficie d'un 'congé de détente' de 1 jour au moins, à prendre à l'issue de la mission sur place ou à son retour selon accord avec l'employeur.

e) Retour prématuré (1)

Au cas où un retour prématuré serait imposé au salarié sans faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise, au besoin après une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

f) Réintégration du salarié

Lorsque le salarié a terminé sa mission à l'étranger, il est réintégré dans un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait avant son départ. En fonction des opportunités, il est recherché une affectation aussi compatible que possible avec les fonctions exercées hors métropole et après une période de formation lorsque celle-ci s'avère nécessaire.

Le temps passé hors métropole est pris en considération pour le calcul des divers avantages ou indemnités liés à la durée de présence dans l'entreprise.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1 et suivants de code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

### **Insuffisance professionnelle**

#### **Article 31**

En vigueur étendu

Si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier sans préjudice des dispositions légales (art. L. 122-41 du code du travail). Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur cette insuffisance.

L'employeur recherche alors tous les moyens d'y remédier. Les possibilités telles qu'une formation et/ou un changement d'affectation par exemple peuvent être discutées avec le salarié.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur exprimant ses mises en garde et précisant, s'il y a lieu, les mesures prises pour y porter remède.

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à décider le licenciement du salarié sous réserve du respect de l'article L. 122-45 du code du travail.

### **Retards et absences**

## Article 32

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles retards et absences doivent être justifiés sont fixées au niveau de l'entreprise.

Sauf en cas de force majeure, le salarié doit aviser l'employeur immédiatement, et par tous moyens, de toute absence ne relevant pas de l'état de santé et la justifier dans les 3 jours ouvrables.

### Suspension du contrat de travail

#### Dispositions générales

## Article 33

En vigueur étendu

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération sauf application de dispositions légales ou conventionnelles différentes.

#### Maladie et accident

## Article 34

En vigueur étendu

##### a) Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur immédiatement et par tous moyens, et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours ouvrables.

##### b) Contre-visite médicale

L'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'opportunité de l'arrêt de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager. L'avis de ce dernier fixe définitivement la situation du salarié et notamment sa date de reprise du travail. Ses honoraires sont pris en charge par l'employeur. Le salarié peut demander une contre-expertise judiciaire.

##### c) Prise en charge durant les 3 premiers mois

Pendant les 3 premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit une allocation qui complète, à concurrence de son salaire net mensuel et sans préjudice de la loi sur la mensualisation, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par :

- la sécurité sociale,

- et/ou d'autres régimes de prévoyance complémentaires souscrits par ailleurs.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités dues au salarié à ces deux titres.

En cas d'arrêts de travail multiples au cours d'une même année civile, le versement des allocations complémentaires ne peut excéder, au total, la durée de 3 mois, si la cause de ces arrêts est la même maladie.

##### d) Prise en charge au-delà des 3 premiers mois.

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de 3 mois continus, ou trois mois discontinus si la cause en est la même maladie, le salarié bénéficiera d'un complément aux indemnités journalières de la sécurité sociale, de manière à maintenir une rémunération correspondant à 80 % du montant net mensuel moyen.

##### e) Avance par l'employeur : modalités de mise en œuvre

Lors d'un arrêt de travail et en cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par un régime de prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, quel que soit le système appliqué. Ce principe est maintenu au-delà de 3 mois d'arrêt de travail.

La subrogation est mise en place systématiquement dans les entreprises.

Chaque salarié concerné doit, dès son embauche dans l'entreprise, se déterminer par écrit en faveur ou non de la subrogation. Pour les salariés déjà présents dans les sociétés d'assistance à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de cet article, chaque entreprise devra obligatoirement procéder à la même consultation écrite, selon les mêmes termes et dans un délai maximum de 3 mois.

Le salarié ayant refusé cette subrogation s'engage à transmettre dans les meilleurs délais, à son entreprise, les relevés de la sécurité sociale relatifs à ses indemnités journalières de façon à lui permettre d'effectuer les compléments prévus.

### Incidence de la maladie et de l'incapacité sur le contrat de travail

## Article 35

En vigueur étendu

##### a) Principe.

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail soit en raison des perturbations que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise soit en cas d'incapacité au travail médicalement constatée.

##### b) Absences de longue durée.

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède neuf mois continus ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent. L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 42 a.

L'indemnité alors due est la suivante :

1) Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du 9e mois d'absence, mais avant le 16e mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 44 si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues au dit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

2) Cessation du contrat de travail intervenant à partir du 16e mois d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 44 lorsque l'intéressé a quinze années au moins de présence dans l'entreprise au début de l'arrêt de travail et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au contrat de travail lorsque le caractère fréquent et répétitif des absences pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

##### c) Incapacité

En cas d'incapacité au travail définitive d'un salarié, constatée par le médecin du travail, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur, sans préjudice des dispositions légales, qu'il s'agisse :

-soit de l'incapacité au poste occupé, auquel cas la rupture ne peut intervenir que si, après avoir pris en considération, les propositions éventuelles du médecin du travail et la consultation du CHSCT dans les conditions prévues par la législation, l'employeur n'est pas en mesure d'affecter le salarié à un poste



compatible avec son état ;

-soit de l'inaptitude à tout travail.

Dans les deux cas, l'indemnité attribuée au salarié est déterminée comme prévu au paragraphe b2 ci-dessus dans le respect de l'article L. 122-32-6 du code du travail.

### **Priorité d'examen de candidature**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

Le salarié dont le contrat de travail a pris fin en raison de la prolongation de la maladie bénéficiaire, pendant les 12 mois qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité d'examen de candidature à un même emploi ou emploi similaire. En cas de réembauche ses avantages antérieurs seraient maintenus.

### **Cures thermales**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour la cure thermale prescrite, le salarié en avise son employeur. La période d'absence pour cure est - sauf prescription médicale impérative - fixée en accord avec celui-ci, compte tenu des besoins du service.

A l'occasion de son arrêt de travail, pour cure thermale médicalement agréée par la sécurité sociale, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit une allocation calculée comme suit :

a) En cas de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'allocation complète jusqu'à concurrence du salaire net mensuel de l'intéressé les sommes servies :

- à titre d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou d'autres régimes complémentaires souscrits par ailleurs,

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance.

b) En l'absence de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'allocation est calculée au prorata de la durée de la cure sur la base de la moitié du salaire mensuel net de l'intéressé sous déduction des sommes dues à celui-ci :

- à titre d'indemnité journalière par des régimes de prévoyance complémentaires souscrits par ailleurs,

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance.

### **Parentalité**

#### **Article 38**

En vigueur étendu

#### **Maternité**

a) Réduction journalière de la durée du travail

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire de 1/2 heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité défini au d ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 27.

b) Travail de nuit

La femme enceinte travaillant en horaire de nuit peut bénéficier, sans modification de sa rémunération, d'une dérogation pour travailler en horaire de jour.

c) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour les consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire pour les salariées.

Par ailleurs, le conjoint bénéficie, sous réserve de justificatifs, d'absences sans réduction de salaire pour les trois échographies obligatoires.

d) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixé à l'article 27, la durée du congé telle que fixée par le code du travail est portée à 20 semaines, à moins qu'elle ne soit portée à une durée supérieure, en application des dispositions légales.

Pendant ce congé, l'intéressée reçoit de son employeur une rémunération destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

#### **Paternité**

- paternité : 11 jours consécutifs pour un enfant sans condition d'ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail ;

- 4 jours supplémentaires pour un enfant après 3 mois de présence effective ;

- 18 jours consécutifs si naissances multiples sans aucune condition d'ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail ;

- 4 jours supplémentaires pour naissances multiples après 3 mois de présence effective.

#### **Adoption**

e) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit pendant les 12 semaines du congé d'adoption une rémunération destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Le congé est porté à 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et à 24 semaines en cas d'adoption multiple, quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 12 semaines, le versement de la rémunération de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé.

Conformément aux dispositions légales, les parents adoptifs peuvent bénéficier du congé d'adoption sous réserve que ce congé soit partagé entre les deux dans les conditions prévues par la loi.

Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption est assimilé à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit à congé payé.

f) Congé d'adoption internationale

Le salarié ou la salariée disposant d'un agrément délivré selon la réglementation en vigueur en vue d'une adoption internationale, et répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27, bénéficie d'un congé d'adoption internationale avec maintien du salaire net d'une durée de 6 semaines lorsqu'il ou elle doit se rendre dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption internationale se cumule au congé d'adoption prévue à l'article 38 e.

#### Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

#### Obligations militaires

##### Article 39

En vigueur étendu

##### a) Service national

A l'issue de son service national (y compris lorsque l'appel est devancé par l'intéressé), le salarié est repris dans son précédent emploi ou un emploi similaire s'il fait connaître à son employeur au plus tard dans le mois suivant sa libération son désir de reprendre son travail.

La reprise du travail intervient dans le mois qui suit cette demande, sauf accord contraire de l'employeur et du salarié.

Le salarié repris bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. En outre, il reçoit une avance égale à 1 mois de salaire, s'il a plus de 1 an de présence dans l'entreprise lors de son départ et s'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail. Cette avance lui reste acquise s'il demeure en fonctions dans l'entreprise pendant au moins 1 année.

##### b) Périodes de réserve obligatoires

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net dès lors que le salarié répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 27. Ces périodes ne peuvent être imputées sur la durée des congés annuels.

#### Absences pour autres motifs

##### Article 40

En vigueur étendu

##### a) Congés pour événements familiaux

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les événements familiaux (naissances, mariages, remariage, Pacs et décès) donnent lieu au moment de leur survenance à un congé de courte durée dans les conditions suivantes :

Mariage remariage Pacs	du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté.
	de l'enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 jour sans aucune condition ancienneté.
	d'un frère ou d'une sœur	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
	du père de la mère du salarié ou d'un ascendant	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
Naissance	Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours sans aucune condition ancienneté
Décès	du conjoint ou partenaire d'un Pacs du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	d'un enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	du père ou mère du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du beau-père ou belle-mère (1) du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du frère ou sœur du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du conjoint d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour sans aucune condition ancienneté
Handicap chez l'enfant	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié ou de son conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté

(1) Beau-père ou belle-mère : il s'agit du père ou de la mère du conjoint (par mariage, remariage ou Pacs), mais également du nouveau conjoint suite à un mariage, remariage ou Pacs du père ou de la mère du salarié.

Pendant la durée des absences visées ci-dessus, la rémunération du salarié est maintenue et est assimilée à un temps de travail effectif.

Afin de bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux ci-dessus, le salarié doit justifier de la survenance de l'événement.

Les signataires conviennent que l'autorisation d'absence pour le mariage, remariage, Pacs, ne doit pas nécessairement être prise le jour de l'événement mais peut l'être dans la semaine calendaire précédant ou suivant le jour de l'événement.

Pour que cette absence puisse être décalée à la demande du salarié dans la semaine précédant ou suivant l'événement, l'information doit être portée par le salarié à la connaissance de l'employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois calendaire à compter du premier jour de l'absence. L'information doit être écrite.

##### b) Absences liées aux charges de famille

Le personnel répondant à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 27 et qui a la charge de jeunes enfants (donc la garde effective) bénéficie, en tant que de besoins, d'autorisations d'absences rémunérées de courte durée dont les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

-1 journée pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans et sans limite d'âge pour les enfants handicapés ;

-3 jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans. Dans ce cas des justificatifs devront être présentés au retour.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations ne se cumulent pas.

Des facilités supplémentaires peuvent être accordées par l'entreprise.

##### c) Autorisations d'absences exceptionnelles

Sur demande du salarié pour des motifs dûment justifiés, et dans la mesure où le règlement des horaires de l'entreprise ne permet pas d'autres solutions, des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont accordées par l'employeur en dehors des congés payés annuels, dans les limites imposées par les nécessités du service.

Ces absences exceptionnelles peuvent, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

Un salarié peut faire une demande de congé sans solde pour une période de longue durée. Cette demande sera examinée par l'employeur qui apportera sa réponse dans les meilleurs délais.

#### d) Activités extraprofessionnelles

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

#### Défenseur syndical

*Dans les entreprises de plus de 11 personnes, le défenseur syndical bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois ainsi que d'une autorisation d'absence pour formation dans la limite de 2 semaines tous les 4 ans. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1453-5 et L. 1453-7 du code du travail.  
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

### Cessation du contrat de travail

#### Circonstances et modalités

##### Article 41

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Licenciement

##### Article 42

En vigueur étendu

L'employeur peut être amené à prendre une décision de licenciement, notamment dans les cas suivants :

- parmi la gamme des sanctions, en cas de faute ;
- en cas d'insuffisance professionnelle sans caractère de faute ;
- pour motif économique.

#### a) Licenciement collectif pour motif économique

##### 1) Plan social

Dans toute entreprise où un licenciement collectif portant sur au moins dix salariés sur une même période de 30 jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, mais aussi de porter à leur connaissance les mesures du plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

Lors de l'élaboration du plan social, la discussion porte aussi sur les conditions du suivi des personnes licenciées et sur l'intervention, à cet effet, d'un organisme extérieur.

##### 2) Ordre de licenciement

Lorsque l'entreprise est contrainte de procéder à un licenciement collectif pour motif économique concernant des salariés exerçant les mêmes fonctions, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant les critères ci-après :

- valeur professionnelle ;
- charges de famille ;
- durée de présence dans l'entreprise ;
- handicap reconnu par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep).
- La valeur professionnelle, proposée à l'employeur par le responsable hiérarchique est cotée comme suit :
- moyen : 5 points.
- bien : 10 points.
- très bien : 15 points.
- exceptionnel : 20 points.

Cette cotation est doublée pour le personnel cadres.

Pour les charges de famille, chaque enfant à charge au sens de la législation fiscale, y compris le premier, entraîne attribution de 2 points 1/2.

Chaque année entière de présence dans l'entreprise est décomptée pour un point chaque mois entier pour 1/12 de point.

En cas de handicap reconnu par la Cotorep, il est attribué à ce titre un nombre de points égal à celui donné au titre de la valeur professionnelle.

Une fois établi le projet d'ordre des licenciements, l'employeur consulte le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel qui peuvent, au vu des situations individuelles et des éléments d'ordre social dont ils ont connaissance, faire des propositions de modification du tableau.

##### 3) Priorité de réembauchage

Tout salarié compris dans un licenciement économique ou ayant accepté une convention de conversion dispose d'une priorité de réembauchage sans préjudice de l'article L. 321-14 du code du travail. Cette priorité dont le salarié doit demander le bénéfice dans les 4 mois de son départ s'applique, pendant 1 an, à tout emploi qu'il peut être apte à occuper. Il est fait mention de cette priorité dans la lettre de licenciement.

##### 4) Initiative de reclassement

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné.

#### b) Autres licenciements

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour un motif autre qu'économique est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil de conciliation constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise).

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner expressément cette faculté, le délai dans lequel elle peut être exercée, ainsi que celle de se faire assister pour cet entretien conformément aux dispositions légales.

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction au plus tard 1 jour franc après l'entretien prévu par le code du travail. À défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Les représentants du personnel siégeant au conseil sont choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un autre collège, et parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux appartenant à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

L'employeur convoque le conseil au moins 48 heures à l'avance et informe le salarié qu'il peut être entendu s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du

dossier sont obligatoirement tenus 48 heures à l'avance, à la disposition du conseil et de l'intéressé. Le salarié peut être entendu, sur sa demande, pendant la réunion du conseil, son responsable hiérarchiquement peut l'être également.

L'un des représentants de l'employeur préside le conseil. La délibération a lieu hors de la présence du salarié, avec vote à bulletin secret. Le président de séance établit à l'issue de la réunion un compte-rendu qui relate notamment les faits reprochés au salarié et consigne les arguments développés par chacun des membres du conseil auxquels ce compte-rendu est remis.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance des avis exprimés au conseil et communique celle-ci à ses membres en même temps qu'au salarié.

Ces dispositions devront respecter les articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail.

### **Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission**

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de départ en retraite**

Article 45

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 43 a.

A compter du 1er janvier 2013, au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions plus favorables de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une indemnité de départ en retraite égale, par année d'ancienneté dans l'entreprise, à 12,75 % de 1/12 du total des salaires bruts de ses 12 derniers mois d'activité, soit 1/3 des 3 derniers mois d'activité si le calcul est plus favorable.

La détermination de l'ancienneté et de l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite se fait de la même manière que pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'année incomplète est retenue au prorata du nombre de mois de présence.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ en retraite.

Un accord d'entreprise peut permettre au choix du salarié de transformer l'indemnité de départ en retraite totalement ou partiellement en temps, afin de pouvoir réaliser un aménagement du départ physique à la retraite.

Le premier alinéa du point a de l'article 45 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

### **Classification**

#### **Principes**

Article 46

En vigueur étendu

La classification, au-delà de ses principes traditionnels doit permettre de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines. Elle doit donc favoriser l'introduction de nouveaux métiers, l'évolution des métiers existants et contribuer au déroulement de carrière.

Le système de classification repose sur un principe de filières et de niveaux réunis au sein d'une grille et de définition par niveau. Il établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de niveaux.

Ce système facilite le passage d'un niveau à un autre et fait ressortir les possibilités de mobilité horizontale.

L'application du système de classification conventionnel dans les entreprises fera l'objet de négociations entre les directions et les organisations syndicales représentatives.

#### **Méthodes**

Article 47

En vigueur étendu

#### 1. - Grille

La filière permet d'identifier plus facilement l'itinéraire professionnel au moyen d'emplois-repères.

Un système d'échelon pourra être mis en place au sein de chaque entreprise après négociation et accord avec les organisations syndicales. Dans ce cas il devra favoriser l'évolution des postes de niveau moins élevé.

#### 2. - Catégories de personnel

Les principales catégories professionnelles telles que définies par la grille de classification sont :

- les employés : niveaux A à D,
- les agents de maîtrise : niveaux E et F,
- les cadres : niveaux G à I.

#### 3. - Filières

Elles sont au nombre de trois.

##### a) Filière assistance :

Sont concernés tous les postes qui déterminent et mettent en oeuvre toutes opérations d'assistance.

##### b) Filière technico-administrative :

Sont visés tous les postes qui font appel à une technicité particulière leur permettant de contribuer au fonctionnement de l'entreprise.

##### c) Filière commerciale :

Elle concerne tous les postes d'étude, de conception, de ventes ou de présentation des prestations ou produits distribués ou mis en oeuvre par l'entreprise.

#### 4. - Définitions des critères

Les définitions par niveau permettent de situer les postes en sachant que l'on doit tenir compte de l'ensemble des tâches principales qui les composent et non pas seulement d'une tâche isolée.

Elles découlent d'une conception reposant sur les critères suivants :

Autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises.

a) Autonomie :

Elle se caractérise par le champ de décision et d'action dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en fonction des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation de son activité. Elle est fonction des nécessités du poste en matière d'analyse, de raisonnement et d'évaluation. Elle peut intégrer un degré d'initiative créatrice et de réflexion originale.

b) Responsabilité :

Elle est fonction de la délégation accordée et se fonde sur la portée plus ou moins grande des propositions, décisions ou actions du salarié sur les résultats de l'entreprise et son image à travers les hommes, les moyens et les produits.

c) Type d'activité :

Il est caractérisé par l'exécution, dans une organisation donnée, d'un ensemble d'opérations (tâches, travaux ou objectifs) comportant un niveau de technicité et de complexité déterminé, qui peuvent être combinées en fonction du résultat à atteindre. La réalisation de ces opérations peut nécessiter la prise en compte d'une ou plusieurs activités voisines avec lesquelles elle est en corrélation.

d) Connaissances requises :

Pour exercer avec efficacité une fonction, il est nécessaire de posséder une certaine somme de connaissances théoriques et pratiques afin de comprendre et résoudre les problèmes posés par l'emploi concerné. Ces connaissances résultent autant des enseignements acquis par l'expérience professionnelle pratique que d'une instruction scolaire ou universitaire.

L'appréciation de ce critère prend en compte le niveau minimum d'exigence des fonctions et non pas la seule formation ou les diplômes acquis. La référence aux diplômes permet d'indiquer le niveau minimum de connaissances pour occuper le poste. Mais la possession d'un diplôme ne détermine pas un droit d'accès à un niveau. La formation continue est un moyen privilégié pour l'adaptation aux techniques nouvelles ou connexes.

Les connaissances linguistiques sont d'un apport important pour les sociétés d'assistance et plus particulièrement pour la filière assistance.

5. - Définition des agents de maîtrise hiérarchiques

L'agent de maîtrise hiérarchique se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les responsabilités de commandement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles dont le champ dépasse celui des personnels placés sous son autorité.

6. - Définition des cadres

L'autorité qu'il a reçue et/ou qu'il délègue, la responsabilité qu'il assure vis-à-vis des salariés, des moyens et objectifs de la société, ainsi que son aptitude à motiver, à dynamiser son personnel, font du cadre un élément moteur du développement de l'entreprise. Le classement de chaque cadre confirmé, s'effectue en considérant l'importance des fonctions qu'il exerce effectivement et le niveau des responsabilités qu'il assume personnellement.

A cet effet :

a) Pour le cadre exerçant des fonctions de commandement, il est tenu compte à la fois de la nature de l'autorité qui lui est confié, de l'importance relative dans la structure de l'entreprise de la partie d'unité ou de l'unité à laquelle il doit consacrer son activité ainsi que de la complexité, la technicité, la plus ou moins grande hétérogénéité des tâches dont l'exécution est confiée à l'unité d'appartenance et qui situent par là même la nature et le niveau des compétences que le cadre doit personnellement posséder.

Un cadre responsable de façon permanente d'une unité de travail doit être classé dans une position hiérarchique supérieure à celle du ou des cadres subordonnés exerçant des fonctions de commandement dans l'unité considérée. Si une situation exceptionnelle entraînait la remise en cause de ce principe la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe 3 serait consultée pour avis avant mise en place.

b) Pour le cadre n'ayant pas de fonction de commandement, il est tenu compte notamment des éléments ci-après :

- le niveau de compétence technique nécessaire,
- l'étendue de la délégation de pouvoirs qui lui permet de prendre, de façon autonome et dans les limites fixées, des engagements qui ne sont pas soumis à un contrôle préalable,
- l'importance de la part de conception et d'exécution dans les tâches confiées.

7. - Mobilité fonctionnelle

Le système de classification doit apporter aux salariés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères sur lesquels il est fondé.

Les facultés d'adaptation, la formation, la qualité de transmission des connaissances d'un salarié favoriseront son changement de filière et ainsi ses possibilités d'évolution.

Tous les postes à pourvoir dans l'entreprise feront l'objet d'un affichage afin de permettre aux salariés de se porter candidats.

### **Commission de mise en place (1)**

#### Article 48

En vigueur étendu

Les entreprises disposent d'un délai de quinze mois à compter de la signature de la convention pour achever la mise en place de la classification.

1. Pour cela les représentants du personnel sont associés à la mise en oeuvre de cette classification dans les entreprises par la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission d'entreprise est consultée par la direction sur successivement :

- l'inventaire de toutes les fonctions existant dans l'entreprise et leurs descriptions,
- le positionnement des fonctions dans les niveaux et les filières,
- les demandes de réexamen du positionnement attribué.

Cette consultation vise à la recherche d'un consensus et pour ce faire la commission dispose en temps utile des documents nécessaires à son travail.

2. La commission d'entreprise se compose de douze personnes réparties entre un nombre égal de représentants de la direction et de représentants du personnel.

Sauf accord différent conclu au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont de deux par organisation syndicale représentative dans l'entreprise si leur nombre est inférieur ou égale à trois. Si le nombre d'organisations syndicales représentatives est supérieur à trois, les représentants du personnel sont de un par organisation syndicale représentative ; le delta éventuel pour arriver à six personnes est pourvu par les élus du comité d'entreprise (ou à défaut délégués du personnel) ayant eu le plus de voix aux dernières élections professionnelles.

Les représentants des salariés sont désignés par les délégués syndicaux parmi les membres titulaires ou suppléants du comité d'entreprise, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, ils sont désignés par les délégués du personnel ou à défaut par les membres du comité d'entreprise en cas d'absence de délégués du personnel.

L'absence de désignation de leurs représentants par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou la non participation de ceux-ci aux réunions de la commission ne peuvent constituer un obstacle au processus de classement des fonctions.

3. Les conclusions de la commission d'entreprise sont constituées des avis émis respectivement par les représentants de la direction et par les représentants du personnel.

4. Chaque salarié dispose d'un délai de trente jours civils à compter de la notification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur le classement de sa fonction. Ce recours s'exerce soit directement auprès de la direction, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La commission d'entreprise doit être informée de l'existence de chaque recours par les soins de la direction. La réclamation est étudiée par la direction qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître par écrit à l'intéressé, dans les quinze jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou modifie sa décision.

L'examen des cas de recours par la commission d'entreprise est organisé de telle sorte que ces recours lui aient été soumis dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai de trente jours.

Grille des emplois-repères employés et agents de maîtrise.

CATÉGORIE	NIVEAU	ASSISTANCE	TECHNICO-ADMINISTRATIF	COMMERCIAL
Employés	A	Aide technicien d'assistance.	Aide technico-administratif.	Aide technicien commercial.
Employés	B	Aide technicien d'assistance.	Aide technico-administratif.	Aide technicien commercial.
Employés	C	Aide technique d'assistance 2.	Aide technico-administratif 2.	Aide technicien commercial 2.
Employés	D	Technicien d'assistance confirmé.	Technicien senior.	Technicien commercial senior.
Agents de maîtrise.	E	Technicien d'assistance senior.	Technicien senior.	Technicien commercial senior.
		Chef de groupe.		
	F	Technicien d'assistance expert.	Technicien expert.	Technicien commercial expert.
		Chef de groupe.		

NIVEAU	CONNAISSANCES	AUTONOMIE	TYPE D'ACTIVITÉ	RESPONSABILITÉ
A	Ayant moins de 6 mois consécutifs de pratique professionnelle dans l'emploi au cours de la même année civile ou 12 mois non consécutifs sur trois ans (de date à date).	D'après des consignes simples et détaillées dans le cadre de procédures précises fixant la nature du travail.	Il apporte son aide au titulaire d'un poste correspondant aux tâches définies à l'un des niveaux supérieurs.	Sous le contrôle d'un titulaire d'un poste niveau B minimum.
B		D'après des consignes simples et détaillées dans le cadre de procédures précises fixant la nature du travail.	Il exécute des tâches simples le champ d'action étant limité.	Il est placé sous le contrôle immédiat d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.
C	B.E.P.. C.A.P. ou diplômes européens reconnus en équivalence, ou expérience professionnelle équivalente.	D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens.	Il effectue un travail nécessitant la recherche des solutions possibles dans un contexte connu.	Il est assisté dans ses choix par un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur auquel il rend compte de son activité.
D	B.A.C.. B.T. ou diplômes européens reconnus en équivalence, ou expérience professionnelle équivalente.	D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur les méthodes et les objectifs.	Il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations. Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.	Il peut compter en cas de besoin sur l'assistance d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur auquel il rend compte de son activité.
E	B.T.S.. D.U.T. D.E.U.G. ou diplômes européens reconnus en équivalence, ou expérience professionnelle équivalente.	D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées.	Il exécute des travaux en application d'instructions reçues ou de règles d'une technique tout en ayant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre. <b>HIERARCHIQUE :</b> Il assume des responsabilités d'encadrement c'est-à-dire techniques et de commandement. Il fait réaliser les activités définies en recherchant la meilleure utilisation du personnel et des moyens, il donne les instructions adaptées et en contrôle l'exécution.	Il rend compte de son activité à un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur qui peut à sa demande lui apporter une aide.
F	C.F. niveau E.	D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux.	Il assure ou coordonne la réalisation des objectifs et du traitement des cas complexes, la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. <b>HIERARCHIQUE :</b> Il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires. Il assure le commandement d'un ou plusieurs groupes et leur cohésion. De plus, il suit la réalisation des tâches, contrôle les résultats par rapport aux prévisions et prend les dispositions correctives nécessaires.	Ce niveau d'emploi implique la prise en compte de contraintes d'ordre technique, économique, administratif propres à l'entreprise. Il exerce les responsabilités qui lui sont confiées sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.  1. Compte tenu du caractère spécifique de l'assistance et de son caractère saisonnier, tout salarié embauché à partir du niveau B peut être appelé à exercer un parrainage (information, suivi, aide, transmission du savoir faire) d'employés de niveau moins élevé. Il ne participera à la formation professionnelle qu'à partir du niveau D.
<b>CADRES</b>				

G	Licence ou diplômes européens reconnus en équivalence ou expérience professionnelle équivalente.	Les directives reçues indiquent les règles à respecter et les objectifs dans la limite de la spécialisation et des missions confiées.	Il gère des activités ou des projets nécessitant la capacité à résoudre des problèmes techniques et à concevoir des méthodes de travail. HIERARCHIQUE : Il encadre un ou plusieurs groupes de salarié en appréhendant les principaux aspects techniques de sa filière. Il participe au choix des moyens.	Il reporte systématiquement à un cadre d'un niveau supérieur.
H	Maîtrise ou diplômes européens reconnus en équivalence ou expérience professionnelle équivalente.	Il participe à la détermination des objectifs et des règles à respecter.	Il adapte ou complète ses objectifs de travail. Il conçoit et met en oeuvre les moyens pour les atteindre. HIERARCHIQUE : Il coordonne l'activité de salariés cadres ou non cadres en adaptant ou complétant les objectifs de travail de son secteur.	Il agit avec l'aval de sa hiérarchie et est contrôlé à posteriori sur les phases essentielles de son action.
I	Diplômes du 3e cycle, ou diplômes européens reconnus en équivalence ou expérience professionnelle équivalente.	Il dispose d'une très large autonomie de jugement dans le domaine qui est le sien en fonction de la mission ou du projet qui lui est confié.	Confronté à des situations originales. Il recherche des solutions impliquant créativité et innovation dans la perspective d'adaptation permanente de l'entreprise à son marché. HIERARCHIQUE : Il anime, gère et motive l'encadrement et à travers lui, l'ensemble du personnel.	Son action a une incidence majeure sur les résultats de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 421-1 et suivants du code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

## Rémunérations

### Rémunération minimale annuelle garantie

#### Article 49

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 28-6-2000 art. 4 BOCC 2000-29 étendu par arrêté du 19-12-2000 JORF 24-12-2000.

a) La 'rémunération minimale annuelle garantie', instituée par niveau de classification (cf. barème) garanti à chaque salarié, sur la base d'une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures, l'attribution d'un montant annuel de salaire. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte 12 mensualités auxquelles s'ajoutent un 13e mois et une prime de vacances dont le montant est égal à 1/2 mois de salaire brut de base.

Un accord d'entreprise peut modifier cette structure de référence.

b) Pour les entreprises dont la structure de rémunération diffère, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la structure de référence mentionnée au a ci-dessus, cet alinéa a ne fait pas obligation de modifier les pratiques considérées.

c) Dans le cas où le salaire effectif d'un membre du personnel deviendrait inférieur à la rémunération minimale annuelle garantie de sa classe de fonctions du fait de l'évolution de cette rémunération minimale, la correction à apporter prend effet lors de la première échéance de paye correspondant à la date d'application de la nouvelle rémunération minimale annuelle garantie. Cette correction se calcule compte tenu de la structure de rémunération propre à l'entreprise ; quelle que soit cette structure, le salaire effectif de l'intéressé doit atteindre en valeur annuelle, compte tenu de ladite structure, dès l'échéance de paye considérée, le nouveau montant de la rémunération annuelle garantie.

### Calcul de la rémunération minimale annuelle garantie

#### Article 50

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle garantie inclut tout élément de salaire contractuel à l'exclusion :

- de la prime d'attachement à l'entreprise (cf. art. 53), ou s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté antérieurement allouée, et qu'elle remplace, et figée à son dernier montant au titre des avantages individuels acquis ;
- des primes liées à une contrainte spécifique ou à un événement exceptionnel ;
- des primes individuelles exceptionnelles ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des heures supplémentaires et complémentaires ;
- des majorations horaires réglées pour quelque cause que ce soit ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, la rémunération minimale garantie est calculée au pro rata temporis.

Toutes les périodes pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise sont considérées comme périodes de travail effectif.

### Rémunération annuelle garantie

#### Article 51

En vigueur étendu

Dès la mise en vigueur de la présente convention, une rémunération annuelle garantie de la profession est instituée et fixée à brut (1).

### Révision de la rémunération minimale garantie

#### Article 52

En vigueur étendu

a) La rémunération minimale garantie (articles 50 et 51) est sujette à réexamen chaque année dans le cadre des négociations salariales paritaires de branche qui se situent entre le 1er décembre et la mi-mars de l'année suivante.

Les employeurs adressent aux organisations syndicales un rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, et ce au plus tard 15 jours à l'avance.

b) De plus, tous les 3 ans, les organisations signataires de la présente convention constatent l'évolution des rémunérations minimales comparée à celle des rémunérations effectives et en tirent les conséquences (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-12 du code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

## Prime d'attachement à l'entreprise

### Article 53

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Rémunération des contraintes

### Temps de travail

#### Durée maximale annuelle

### Article 55

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 28-6-2000 art. 1 BOCC 2000-29 étendu par arrêté du 19-12-2000 JORF 24-12-2000.

a) Le temps de travail annuel de référence, compte tenu d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures réparties habituellement sur 5 jours, du repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs, de 5 semaines de congés payés (soit 25 jours ouvrés pour le salarié justifiant de 12 mois de présence dans l'entreprise dans la période de référence) et de 11 jours chômés (y compris les jours fériés légaux ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche), est de 1 575 heures (1 568 heures après 1 an de présence : cf. art. 63). Ces dispositions doivent respecter les articles L. 212-1 et L. 212-7 du code du travail en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

A titre d'exemple pour 2001 :

- repos hebdomadaire :  $2 \times 52 = 104$  ;
- congés payés pour 12 mois de travail effectif : 25 ;

- 9 jours fériés :

- lundi 1er janvier 2001 ;

- lundi 16 avril 2001 ;

- mardi 1er mai 2001 ;

- mardi 8 mai 2001 ;

- jeudi 24 mai 2001 ;

- lundi 4 juin 2001 ;

- mercredi 15 août 2001 ;

- jeudi 1er novembre 2001 ;

- mardi 25 décembre 2001 ;

- autres jours chômés pour l'année : 2 ;

- durée quotidienne de référence : 35 heures pour 5 jours : 7 heures.

Durée maximale annuelle :  $365 - (104 + 25 + 11) \times 7 \text{ heures} = 1 575 \text{ heures}$ , cette durée s'entendant hors heures supplémentaires.

b) Application au temps partiel

Dans le cas de la pratique du temps partiel, lorsque celui-ci est défini en pourcentage de la durée du temps complet, il sera vérifié que le temps de travail annuel des salariés concernés correspond au prorata de la durée du travail ainsi calculée. Lorsque le temps de travail prévu au contrat est défini en nombre d'heures, il sera vérifié, compte tenu des éléments fixes du salaire (hors rémunération de contraintes particulières définies par ailleurs), que les salariés concernés bénéficient d'une proportion identique sur le temps de travail et sur le salaire.

Dans chaque entreprise à l'occasion de la négociation annuelle est constaté le nombre de jours chômés spécifiques de l'année compte tenu du nombre de jours fériés légaux coïncidant avec un samedi ou un dimanche.

Les modalités pratiques visant à aménager d'autres modes d'organisation du temps de travail sont mises en place par accords d'entreprise, notamment quand il s'agit de :

- répartir la durée hebdomadaire sur plus ou moins 5 jours en moyenne ;
- modifier le mode de répartition du repos hebdomadaire dans la semaine ;
- mettre en place la modulation du temps de travail (cf. art. 58) ;
- organiser le travail par relais ou roulement.

Les notions de contraintes, notamment les astreintes ainsi que leurs compensations sont définis par accord d'entreprise.

c) Application à l'encadrement (1)

Conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 est instituée la possibilité de calculer dans les entreprises le temps de travail des cadres sur la base d'un nombre de jours forfaitaire qui ne peut être supérieur à 213 (212 après 1 an de présence : cf. art. 63).

En dessous du niveau H, un accord d'entreprise devra préciser la population concernée ainsi que les limites du forfait.

(1) Paragraphe étendu sous réserve qu'en application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

' Les conventions de forfait annuel en jours ne s'appliquent qu'aux cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps ;

Un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit :

- les catégories de salariés concernés ;
  - les modalités de décompte des demi-journées ou journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;
  - les conditions de contrôle de son application, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte ;
  - les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire. '
- (arrêté du 19 décembre 2000, art. 1er).

## Continuité de service

### Article 56

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de leur activité, les entreprises d'assistance doivent assurer une continuité de service tous les jours de l'année et ce 24 heures sur 24. Cette contrainte implique la mise en place de modalités particulières pour l'organisation du temps de travail en s'appuyant sur les divers dispositifs prévus par la loi.

## Travail de nuit, dimanche et jours fériés (1)

### Article 57

En vigueur étendu

L'activité d'assistance impose d'assurer en permanence les tâches nécessaires au maintien de la prestation et de sa qualité. En conséquence les salariés des



services opérationnels (assistances et services liés) peuvent être amenés à travailler la nuit, le dimanche ou un jour férié. Les salariés des autres secteurs de l'entreprise seront concernés ponctuellement lors de la survenance de surcroît d'activité présentant un caractère exceptionnel (dossiers lourds d'assistance, sinistre ou événement particulier dans l'entreprise...) : les modalités sont arrêtées par accord d'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 221-4-1 du code du travail (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

## **Modulation du temps de travail**

### **Article 58**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 28-6-2000 art. 2 BOCC 2000-29 étendu par arrêté du 19-12-2000 JORF 24-12-2000.

Compte tenu des variations d'activité de l'assistance, un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place d'une ou plusieurs modulations du temps de travail (suivant la nature des services concernés) sans que les heures comprises dans cette modulation ne donne lieu à majoration de salaire ou repos compensateur et ce dans le respect de la législation en vigueur et des principes suivants :

- la variation de la durée hebdomadaire du travail ne pourra être supérieure à plus ou moins 5 heures par rapport à l'horaire hebdomadaire pratiqué dans l'entreprise ou l'un de ses services, seul un accord au niveau de chaque entreprise peut y déroger. Le plafond hebdomadaire ne peut être supérieur à 40 heures, sauf lorsque des compensations sont prévues ;
- la durée hebdomadaire du travail se répartit sur 3 jours de travail minimum sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail.

## **Travail à temps partiel**

### **Article 59**

En vigueur étendu

Le recours au travail à temps partiel peut être utilisé pour résoudre l'adéquation des effectifs au trafic. Sa mise en oeuvre nécessite l'accord exprès du salarié porté sur le contrat de travail (ou l'avenant à celui-ci).

Le temps partiel peut être la résultante d'une réduction :

- soit du nombre de jours travaillés sur le mois ou la semaine ;
- soit du nombre d'heures travaillées par jour ;
- soit d'une combinaison des deux.

Ces contrats à temps partiel doivent obligatoirement tenir compte des principes suivants :

- la période minimale de travail continue est égale à 3 heures ;
- les plages de travail pourront être interrompues une fois ;
- le salaire annuel ne peut être inférieur au minimum institué par le code de la sécurité sociale en matière de validation de trimestre pour la retraite et ce dans l'état actuel de la législation. En cas de changement de cette législation, ce point serait renégocié *par les signataires de la présente convention en présence des non-signataires.* (1)

Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ne peut pas être inférieur à 3 jours.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et bénéficient d'une égalité de traitement en matière de formation, promotion et déroulement de carrière.

En cas d'exonération de charges totale ou partielle au bénéfice de l'entreprise, 25 % de cette somme est utilisée pour la formation de l'ensemble des salariés à temps partiel.

### **Heures complémentaires**

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont rémunérées au taux normal dans la limite de l'horaire hebdomadaire défini sur la période. Un maximum de 1/3 de l'horaire contractuel peut être consacré aux heures complémentaires.

Le nombre d'heures prévues dans le contrat de travail peut être majoré par avenant suite à une utilisation régulière et conséquente des heures complémentaires constatée, en dehors des situations exceptionnelles, sur une année civile entière.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 février 1995, art. 1er).

## **Heures à taux majorés**

### **Article 60**

En vigueur étendu

Chaque entreprise détermine par voie d'accord les majorations de rémunération pour les salariés travaillant la nuit, le dimanche ou un jour férié dans le cadre de son horaire normal de travail, sans aller en deçà des minima suivants :

- pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, la majoration de nuit (entre 22 heures et 7 heures) est portée à 35 % ;
- à compter du 1er janvier 2013 elle sera portée à 40 %.
- dimanche : + 50 %,
- jour férié : + 60 %.

Ces différentes majorations ne peuvent se cumuler mais le taux le plus élevé doit être appliqué lorsqu'il y a le choix entre deux majorations. Ainsi la majoration d'une nuit de dimanche est égale à + 50 %.

## **Travail du samedi**

### **Article 60-Bis**

En vigueur étendu

En fonction de l'organisation du travail dans certaines entreprises, le travail du samedi pourra faire l'objet de dispositions particulières fixées par accord d'entreprise.

## **Heures supplémentaires**

### **Article 61**

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 100 heures.

Ces heures sont rémunérées sur la base suivante :

- 125 % pour les 8 premières heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire tel que défini sur la période du lundi au samedi ;
- 150 % pour les heures effectuées au-delà de ces 8 premières heures et ce du lundi au samedi ;
- 150 % pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sachant que les dispositions applicables à la journée du 1er Mai sont celles prévues par la législation.

Ces différents taux ne peuvent se cumuler.

## **Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein des services opérationnels (assistance, standard, etc.)**

## Article 62

En vigueur étendu

Chaque entreprise négocie par voie d'accord interne toute modalité d'organisation du travail des salariés à temps plein adaptée à ses propres contraintes en respectant les données suivantes :

- cinq présences maximum par semaine en moyenne sur 2 semaines ;
- une présence par jour maximum sauf accord exprès du salarié ;
- temps de plage minimum : 4 heures ;
- temps de plage maximum : 10 heures.

### Congés payés annuels

#### Article 63

En vigueur étendu

La durée des congés payés est conforme à la législation en vigueur soit 25 jours ouvrés. Après 1 an de présence (cf. art. 27) cette durée est portée à 26 jours ouvrés. Ce jour supplémentaire s'ajoute au droit acquis au titre de la première période de référence complète.

### Dispositions particulières pour les cadres

#### Article 64

En vigueur étendu

a) La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec les aspirations et responsabilités familiales, syndicales ou civiques des cadres.

Compte tenu de ce qui précède et sous réserve de l'accomplissement de leurs missions qui, avec les résultats obtenus, constitue le critère essentiel d'appréciation de l'activité des cadres, ceux-ci gèrent eux-mêmes l'organisation de leur temps de travail en observant toutefois les règles applicables en la matière dans l'entreprise.

En conséquence, les cadres bénéficient de :

1. Deux jours de formation par an. Ces jours de formation sont capitalisables ou transformables dans les conditions du point 2 suivant.
2. Deux jours de formation, ou 2 jours de congés payés ou 2 jours rémunérés et ce par année, à compter de la 6<sup>e</sup> année de présence.

b) Une large participation des cadres à la vie de l'entreprise favorise tout à la fois l'exercice de leurs propres responsabilités et la cohésion de l'entreprise, et facilite ainsi le fonctionnement général de celle-ci.

#### 1. Information

Sans préjudice des attributions légales des instances de représentation du personnel, les employeurs fournissent aux cadres une information spécifique sur la marche de l'entreprise et sur les données majeures de son environnement.

Le contenu et les modalités pratiques de cette information sont définis au plan de l'entreprise, avec le constant souci de placer les cadres, eu égard à leur niveau de responsabilités, en situation d'exercer au mieux leur rôle d'encadrement et/ou leurs fonctions techniques.

En raison, d'une part, de la rapidité des évolutions de l'économie, des marchés et des technologies qui accroissent la complexité et les contraintes des entreprises, et d'autre part, de la nécessité de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble du personnel sur les objectifs et projets de l'entreprise, l'information destinée aux cadres doit être régulière et diversifiée afin de leur permettre une vision large du contexte économique et social dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Cette information concerne notamment les données économiques (bilan, comptes de pertes et profits, compte d'exploitation générale, état du marché, produits, etc.) et sociales (bilan social).

L'entreprise peut aussi mettre en place, selon les moyens qui lui paraissent les plus appropriés, l'accès direct des cadres à de tels documents.

Les employeurs organisent périodiquement à l'intention des cadres des réunions d'information et d'échanges sur la situation de l'entreprise dans son marché et sur les orientations stratégiques.

#### 2. Dialogue et concertation

L'adhésion aux objectifs de l'entreprise et la promotion de ceux-ci - inhérentes à l'exercice des responsabilités de cadre - supposent une pratique permanente de la concertation entre les dirigeants et les cadres, et entre les cadres eux-mêmes comme avec leurs collaborateurs respectifs.

Les employeurs développeront la concertation avec les cadres dans les différents domaines intéressant la politique générale de l'entreprise.

Cette concertation doit permettre au personnel 'cadre' de donner son point de vue tant sur les questions techniques ou de gestion le concernant directement que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir.

Dans cet esprit, les entreprises organisent le processus de prise de décision de telle sorte que les cadres soient associés à l'élaboration des décisions dans les domaines qui les concernent, que ceux-ci soient d'ordre technique, économique ou social.

Elles intègrent dans la conception de leur système d'organisation et de répartition des responsabilités, l'objectif de favoriser cette concertation.

## FORMATION

### PREAMBULE

I. Rôle central de la formation, pour les salariés comme pour les entreprises.

1. Les organisations signataires soulignent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation des compétences du personnel en tant que facteur d'adaptation décisif pour le maintien et le développement de l'emploi.

Elles expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place dans les entreprises de politiques et de pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité. Ainsi pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs de l'entreprise.

2. Dans cette optique la formation, en facilitant l'adaptation du personnel aux évolutions en cours - que celles-ci concernent les produits, les outils de travail, les relations avec les abonnés, ou les méthodes d'organisation et de gestion - contribue de façon déterminante au processus d'adaptation des entreprises à leur marché. Elle constitue aussi, pour le personnel, une chance d'évolution dans sa vie professionnelle, compte tenu de ses aptitudes et de ses attentes.

A la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue ainsi un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la profession et des entreprises.

#### II. Objectifs de la formation

3. Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en oeuvre par les entreprises, par la profession et par les établissements spécialisés, pour permettre au personnel d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels, nationaux ou internationaux.

Ces objectifs sont très généralement, pour l'entreprise, d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus, et pour le salarié d'améliorer son devenir professionnel.

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;

- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fonction ;
- la préparation à d'autres fonctions (adaptation, reconversion, mobilité, enrichissement de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations ;
- la cohésion de l'entreprise grâce à un langage commun ;
- l'égalité des chances.

### III. Gestion des ressources humaines

4. La gestion prévisionnelle des ressources humaines doit constituer une partie intégrante de la politique de développement de l'entreprise. Elle implique notamment pour celle-ci :

- la définition à court et moyen terme des besoins de formation et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart entre, d'une part, les compétences et potentiels du personnel et, d'autre part, les qualifications et compétences liées à l'évolution des métiers dans une optique prospective ;
- un système d'information du personnel sur les axes de la politique de formation de l'entreprise et sur les actions de formation offertes dans le cadre du plan de formation ;
- des méthodes de diagnostic et de conseil pour l'évaluation des potentiels et des compétences acquises par le personnel en vue de leur utilisation optimale ainsi que pour aider à la définition des projets individuels de développement ;
- le suivi particulier des membres du personnel pendant leur formation et l'appréciation par la direction des résultats de celle-ci et des conséquences pouvant en être tirées en matière d'évolution de carrière.

### IV. - Motivation et démarche individuelle

5. L'amélioration de leur devenir professionnel est pour les salariés un facteur important de motivation et une aspiration légitime à laquelle les entreprises doivent s'efforcer de répondre, dans la mesure de leurs possibilités.

La satisfaction de cette attente peut cependant impliquer une démarche active de formation, à l'extérieur ou sur le lieu de travail, dans le cadre des actions proposées par l'entreprise, voire l'acceptation, le cas échéant, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

6. Le développement dans les entreprises de politiques et de pratiques visant à obtenir la meilleure adéquation possible entre, d'une part, les qualifications, aptitudes et compétences exigées ou souhaitées pour le fonctionnement de l'entreprise sur les plans technologiques organisationnels, économiques et, d'autre part, les qualifications, aptitudes et compétences disponibles parmi le personnel, constitue en conséquence, un objectif prioritaire des organisations signataires.

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

## **Formation et emploi dans les entreprises**

### **Plan de formation et emploi**

#### Article 65

En vigueur étendu

La préparation du projet de plan de formation de l'entreprise destiné à être soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement tiendra compte, pour étayer le contenu de ce projet, des perspectives d'évolution de l'emploi et des qualifications au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dans le cadre tant des instances de représentation du personnel que des négociations annuelles prévues par le code du travail sera l'occasion d'une approche prospective des besoins de formation et des orientations qui en découlent à la politique de formation de l'entreprise.

Le projet de plan de formation inclura la définition des actions de formation à caractère annuel ou pluriannuel mises en oeuvre pour les personnes qui, compte tenu notamment de leur poste de travail, de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés lors d'opérations de reconversion ou d'adaptation à un nouvel emploi, notamment en relation avec les évolutions technologiques.

Dans tous les cas, le projet de plan de formation comporte :

- les orientations annuelles ou pluriannuelles que la direction assigne au plan et sur lesquelles le comité d'entreprise est consulté ;
- la nature et le calendrier prévisionnel des actions à mettre en place pour la réalisation de ce plan ainsi que les fonctions prioritairement concernées par ces actions ;
- la définition des résultats attendus de ces actions par rapport aux besoins de formation identifiés.

### **Commission de formation**

#### Article 66

En vigueur étendu

Les modalités de fonctionnement de la commission de formation (composition, nombre et durée des réunions, indemnisation du temps passé) sont fixées par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Toutefois, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, où cette commission est obligatoire, le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant de 100 à 200 salariés où cette commission serait constituée par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient, de suivre à l'occasion de leur désignation, un stage de formation destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre.

### **Aides et incitations à la formation**

#### Article 67

En vigueur étendu

#### a) Autorisations d'absences

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle, les entreprises accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation, les autorisations d'absences nécessaires pour y participer.

Elles sont attentives à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Elles donnent, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les autorisations d'absences destinées à faciliter la préparation d'un examen et à permettre la participation aux épreuves.

#### b) Point annuel sur les actions de formation

Tout salarié qui depuis 5 ans, dans la même entreprise, n'a pu participer à une action de formation, a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation. L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes non satisfaites.

Chaque année, l'entreprise fait le point sur les actions de formation suivies par ses salariés. Elle en communique le bilan au comité d'entreprise.

### c) Rôle du tuteur

Lorsque pour certaines actions de formation ou d'insertion, la désignation d'un ' tuteur ' dans l'entreprise est prévue, la mission de celui-ci est d'accueillir, informer et aider la personne concernée, de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise.

L'entreprise veille avec soin au choix du tuteur et tient compte dans sa charge de travail de la disponibilité exigée par cette mission lorsqu'elle ne fait pas partie intégrante de ses fonctions.

## Evolution de carrière

### Article 68

En vigueur étendu

#### a) Entretiens individuels

Les entretiens individuels périodiques prévus à l'article 29 sont une occasion de faire le point sur les attentes respectives de l'entreprise et du personnel en matière de formation et d'évolution de carrière. Ils doivent notamment permettre :

- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel ;
- de l'informer, dans la mesure du possible, des évolutions suite à la ou aux formations envisagées ou programmées.

#### b) Suivi de carrière

Un suivi durable de l'évolution de carrière des salariés concernés est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs attentes professionnelles avec les possibilités de l'entreprise et les évolutions de la profession.

La commission de formation est informée chaque année des difficultés éventuellement rencontrées par des salariés pour avoir accès à une formation.

#### c) Congé de bilan de compétences

Un congé de bilan de compétences peut être demandé dans les conditions prévues par la législation.

## Justification des formations

### Article 69

En vigueur étendu

Toute participation effective à une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise donne lieu à la remise, par celle-ci - sauf délivrance d'un diplôme ou d'une attestation par l'organisme de formation lui-même - d'une attestation individuelle mentionnant l'intitulé de l'action suivie et les dates de cette formation.

Lorsqu'une action de formation n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'Education nationale ou bien par un titre homologué, les organismes professionnels de formation sont invités à délivrer aux stagiaires une attestation qui peut revêtir :

- soit la forme d'une attestation de participation ;
- soit celle d'une attestation de contrôle des connaissances acquises si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des connaissances et/ou des aptitudes sous forme d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué.

Les résultats globaux aux examens professionnels ainsi que ceux des contrôles de connaissances visés ci-dessus sont communiqués annuellement à la commission de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur leur fournit également des informations statistiques sur les changements d'affectation liés aux formations suivies par le personnel.

## Financement des actions de formation

### Article 70

En vigueur étendu

Le taux de contribution de chaque entreprise au financement de la formation professionnelle ne pourra être inférieur à 2,2 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage comprend les contributions obligatoires.

## Retraite et prévoyance

### Retraite

#### Article 71

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 15-12-1995, en vigueur le 15-11-1995, BOCC 96-3, étendu par arrêté du 16-4-1996 JORF 26-4-1996.

Les régimes légaux de retraite et retraite complémentaire sont appliqués à l'ensemble des salariés.

Les sociétés assujetties au régime de retraite de l'assurance relevant de la convention du 5 mars 1962 sont soumises aux règles de cette institution.

Pour les sociétés ne relevant pas de ce régime, les taux contractuels minima suivants sont appliqués au 1er janvier 1995 :

Désignation	Employés et agents de maîtrise (en %)	Cadres (en %)
ARRCO		
Tranche A	6	6
Tranche B	6 (*)	

(\*) Ces mêmes sociétés appliqueront au 1er janvier 1999 un taux contractuel de 16 % sur la tranche B du régime ARRCO. La progression de taux de 6 % à 16 % sera la suivante :

- 1er janvier 1996 : 8,5 % ;
- 1er janvier 1997 : 11 % ;
- 1er janvier 1998 : 13,5 %.

### AGIRC

Tranche B : 16 %

Tranche C : 16 %

La répartition des taux appelés se fait de la manière suivante :

Désignation	Employeurs	Salariés
ARRCO	60 % (*)	40 % (*)
AGIRC	10/16	6/16

(\*) Au 1er janvier 1999, la répartition effective des taux appelés sera exprimée en seizièmes en raison de 10/16 employeurs et 6/16 salariés.

## Invalidité, incapacité de travail, dépendance, décès et frais de santé

## Article 72

En vigueur étendu

### Définition de la prévoyance

La prévoyance consiste à prévenir les aléas de la vie et couvre, à cette fin, deux grands domaines de risques liés à la personne :

- les risques décès, incapacité, invalidité, et dépendance interrompant ou suspendant totalement l'activité professionnelle, et de fait, les revenus de l'assuré ;
- les frais médicaux générés lors de l'hospitalisation, de la consultation, d'analyses médicales (maladie, maternité, accident du travail ...).

Il s'agit d'une protection sociale qui complète celle du régime obligatoire de la sécurité sociale.

Les entreprises souscrivent un ou plusieurs régimes de prévoyance et de frais de santé offrant au minimum, les garanties fixées dans le " panier de soins minimum de la branche " précisées dans l'avenant et ce sans condition d'ancienneté.

Les présentes dispositions représentent les garanties minimales dont doivent bénéficier les salariés, les entreprises pouvant accorder des garanties plus favorables ou plus élevées à leurs salariés.

#### A. - Financement

##### 1. Financement a minima des garanties d'invalidité, incapacité de travail, décès

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % par l'employeur au minimum ;
- 50 % par les salariés au maximum.

##### 2. Financement a minima des garanties " Frais de santé "

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 60 % par l'employeur au minimum ;
- 40 % par les salariés au maximum.

#### B. - Portabilité des garanties

##### 1. Salariés

Le code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficient au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Dans ce cadre, à la date de signature du présent accord :

- la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat ou des derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciés en mois entiers le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture ;
- le maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance et du régime de frais de santé des salariés en activité. Ainsi les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

##### 2. Retraités

Il est fait application de l'article 4 de la loi Évin qui permet dans les 6 mois suivant le départ à la retraite de prétendre au maintien de la seule couverture frais de santé sous réserve d'en assurer la totalité de la cotisation.

Il en est de même pour les personnes garanties du chef de l'assuré décédé à la condition que la demande de maintien intervienne dans les 6 mois suivants le décès. Cette garantie est assurée durant 1 an minimum.

Les tarifs applicables aux retraités sont plafonnés selon les modalités définies par décret.

## Garanties

### Article 73

En vigueur étendu

#### A. - Décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et dépendance

- Capital décès :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé : 150 % du salaire annuel ;
- salarié marié/ pacsé/ concubin : 200 % du salaire annuel.

Dans les deux cas, une majoration de 60 % par enfant à charge est appliquée.

- Incapacité temporaire de travail :

À compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail consécutif, et tant que dure l'incapacité de travail, le salaire est maintenu en complément des prestations de la sécurité sociale à 80 % de son montant net.

- Dépendance, invalidité partielle, invalidité permanente totale : identique à l'incapacité de travail (sans franchise).

#### B. - Complémentaire frais de santé

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la sécurité sociale ou de tout autre organisme. Ces garanties reposent, a minima, sur celles du panier de soins de la branche.

Sont bénéficiaires, outre le salarié lui-même, ses enfants mineurs et ses enfants majeurs étant à charge au sens de la législation fiscale, ' son conjoint, son concubin, son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) ' dès lors que ces derniers justifient n'exercer aucune activité professionnelle et ne percevoir aucun revenu professionnel.

Il peut cependant être procédé par le salarié à une extension facultative souscrite individuellement pour le conjoint/ concubin/ partenaire (Pacs) et enfants non à charge au sens fiscal selon des modalités définies en entreprise.

Ces dispositions ne remettent pas en cause la couverture familiale dans les entreprises là où elle est déjà appliquée.

##### 1. Maintien du bénéfice des garanties du régime complémentaire frais de santé :

Les salariés restent bénéficiaires des garanties du régime complémentaire frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de la suspension et tant qu'ils continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise avec :

- le maintien du salaire total ou partiel ;
- le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
- le versement d'une rente d'invalidité ou d'incapacité.

En revanche, les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation total, congé sans solde).

Dans ces derniers cas, les salariés ont la possibilité d'adhérer à titre individuel en contrepartie du règlement d'une cotisation à leur charge exclusive (part employeur et part salarié). Ce maintien est possible pendant la durée du congé considéré :

- sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant la prise du congé ;
- pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;
- à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

2. Les prestations du panier de soins de la branche (incluant la sécurité sociale et dans la limite des frais réels) :

Médecine courante :

Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins adhérents à l'OPTAM)	100 % TM
Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins non adhérents à l'OPTAM)	100 % TM
Actes de petite chirurgie (médecins adhérents à l'OPTAM):	280 % BR
Radiologie (médecins adhérents à l'OPTAM)	245 % BR
Actes de petite chirurgie (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Radiologie (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Frais d'examen de biologie médicale (analyse)	100 % TM

Hospitalisation :

Forfait journalier hospitalier	sans limitation de durée
Frais d'hospitalisation	100 % TM
Honoraires (médecins adhérents à l'OPTAM)	280 % BR
Honoraires (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Chambre particulière	1,5 % du PMSS/ jour

Pharmacie :

Médicaments reconnus comme irremplaçables et coûteux	100 % TM
Médicaments à service médical rendu majeur ou important	100 % TM
Médicaments à service médical rendu modéré, les médicaments homéopathiques et certaines préparations magistrales	100 % BR
Médicaments à service médical faible	36 % BR

Dentaire :

Soins dentaires, actes de chirurgie	150 % BR
Prothèse dentaire	330 % BR
Orthodontie ou orthopédie dento-faciale	300 % BR

Optique : verres et monture : 1 équipement tous les 2 ans :

1 équipement (verres + monture) dont 150 € maximum, pour la monture (1 équipement tous les 2 ans à compter du renouvellement, tous les ans pour les mineurs et/ ou en cas d'évolution de la vue) en plus du remboursement sécurité sociale	470 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + monture	750 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre très complexe + monture	850 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre complexe + monture	610 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre très complexe + monture	660 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + verre très complexe + monture	800 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Lentilles (acceptées par la sécurité sociale/ an et par œil)	8 % du PMSS
Chirurgie réfractive ou kératotomie par œil	15 % PMSS

Transport :

Transport accepté par la sécurité sociale	195 % BR
---	----------

Appareillage autres prothèses (remboursée par la sécurité sociale) :

Orthopédie et autres prothèses	300 % BR
Prothèses auditives (selon l'âge-20 ans ou + 20 ans)	300 % BR

En outre, les sociétés de la branche assistance s'engagent à couvrir leurs salariés pour les prestations en nature liées à la maternité de la façon suivante :

Maternité : allocation d'un forfait égal à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en complément du remboursement des frais médicaux occasionnés par la grossesse pour les dépenses non couvertes par l'assurance maladie et dans la limite des frais réels engagés (à l'exception de complication pathologique)

S'agissant de la prévention (consultations, actes de prévention acceptés par la sécurité sociale) : 2 actes minimum sont choisis par l'entreprise sur une liste définie par décret.

Pour rappel, la souscription d'un contrat portant sur des garanties frais de santé conformes aux conditions des contrats dits « responsables » (titre 7 du livre VIII du code la sécurité sociale) relève du libre choix de chaque société.

Les parties rappellent que les contrats responsables ne peuvent pas prendre en charge :

- la participation forfaitaire à la charge de l'assuré pour chaque acte médical ou de biologie et pour chaque consultation médicale ;
- la franchise applicable sur les boîtes de médicament, sur les actes effectués par un auxiliaire médical et sur les transports sanitaires ;

- la majoration du ticket modérateur appliquée à l'assuré qui ne respecte pas le parcours de soins et des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques pratiqués par un spécialiste consulté par l'assuré sans prescription préalable du médecin traitant ;
- la majoration de participation de l'assuré lorsqu'il n'accorde pas l'accès à son dossier médical.

#### **Dispositions diverses**

#### **Conciliation, médiation, arbitrage**

##### Article 74

En vigueur étendu

Le recours aux procédures de conciliation, médiation, arbitrage, en cas de différend collectif s'effectue conformément aux dispositions légales.

---

## **Annexe I de la convention collective nationale du 13 avril 1994**

### **Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

#### I. - Objet

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par la présente annexe a pour mission d'étudier et de proposer les moyens propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et à promouvoir la formation et la qualification professionnelles, et notamment d'éviter que l'évolution technique ou économique ait des conséquences dommageables pour les salariés. À cet effet, elle est habilitée à rendre tous avis relevant du champ de ses attributions.

#### II. - Composition et fonctionnement de la commission

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote.

#### III. - Attributions de la commission en matière d'emploi

La commission a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations qui la composent sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi.

#### IV. - Attributions de la commission en matière de formation professionnelle

La commission a notamment pour tâche :

- de participer à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;
- de recevoir chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- de formuler des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

---

## **Annexe III de la convention collective nationale du 13 avril 1994**

### **Personnel salarié à la mission**

En vigueur étendu

A l'occasion de la mise en oeuvre des moyens d'assistance dans l'intérêt des bénéficiaires de leurs prestations, les sociétés d'assistance sont amenées à recourir à la collaboration sur le lieu d'intervention de personnes appartenant à des corps de métiers particuliers (médecins de transport, infirmiers de transport, hôtesses et chauffeurs d'accompagnement, aide-ménagères, nourrices, gardes d'enfants, répétiteurs à domicile, gardes d'animaux).

La soudaineté et la brièveté de l'événement générateur, dans un lieu donné, de l'action d'assistance, fait qu'il est d'usage constant de recourir au contrat de mission de durée déterminée lorsque les dispositions légales ne permettent pas la facturation de l'intervention. Ainsi le lien contractuel, librement accepté et initié au début de la mission, prend-il fin dès son achèvement.

Dans le cas où d'autres métiers correspondant à la même définition apparaîtraient dans le futur, ils seraient intégrés à cette annexe, après consultation de la commission paritaire d'interprétation et de la commission nationale paritaire de l'emploi, dans le respect de l'article 6 de la présente convention.

La spécificité des missions confiées à ce personnel particulier a conduit la détermination de règles particulières exprimées dans les articles suivants en application de l'article 2 du champ d'application.

#### I. Contrat de mission

Un document écrit, déterminant notamment les limites de l'intervention et les conditions de rémunération est établi à l'occasion de la mission. Il fixera le terme de la mission et éventuellement les conditions de prolongation.

L'éventuelle répétition de missions ne peut valoir engagement de l'une ou l'autre des parties à collaborer de nouveau à l'occasion d'autres missions.

Pour les salariés effectuant un nombre d'heures de travail important, un contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposé pour poursuivre la collaboration, et ce à partir de 840 heures effectuées dans l'année civile précédente. Ce seuil d'heures annuel peut être réduit au niveau de chaque entreprise et dans ce cas faire l'objet d'un accord. Compte tenu des fluctuations et de la répartition de l'activité nécessitant le recours aux métiers référencés dans cette annexe, le nombre d'heures annuel proposé ne pourra être inférieur à 600 heures.

Les salariés à employeurs multiples ont obligation de confirmer avant la mission si celle-ci est compatible avec la réglementation en matière de temps de travail.

#### II. Rémunération

La nature des emplois exercés ne permet pas de recourir aux règles pratiquées dans l'entreprise. La rémunération versée à l'occasion d'une mission donnée ne peut être inférieure au barème prévu au point III de la présente annexe.

#### III. Calcul de la rémunération d'une mission

*(Voir partie salaires.)*

NOTA : Arrêté du 19 décembre 2000 art. 1 : Le second tiret du premier alinéa du paragraphe a de l'article 5 (personnel salarié à la mission) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

---

## **Annexe IV du 15 décembre 1995 relative à la création d'un capital individuel de temps de formation**

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA), 9, avenue Edouard-Belin, 92500 Rueil-Malmaison.
Organisations de salariés	SNCAPA-CGC ; SNAETAMCFE-CGC ; FECTAM-CFTC ; Fédération des services CFDT.

## Avenant n° 11 du 29 octobre 1998 relatif au capital de temps de formation

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA), 21, rue de Châteaudun, 75447 Paris Cedex 09,
Organisations de salariés	Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAETAM CFE-CGC ; La FECTAM CFTC ; La Fédération des services CFDT ; La Fédération CGT des secteurs financiers ; La Fédération des employés et cadres CGT-FO,

### I. - Préambule

En vigueur étendu

De bonnes connaissances générales, une mise à jour régulière des compétences techniques, ainsi que l'acquisition de nouvelles qualifications et le développement de nouvelles compétences constituent des atouts importants dans l'évolution professionnelle des salariés pour permettre, le cas échéant, leur maintien dans l'emploi ou le changement de métier.

Afin d'y participer, et en référence à l'article L. 932-2 du code du travail, un capital de temps de formation est mis à la disposition des salariés, dans la mesure où ils font une démarche volontaire de formation.

### II - Formations éligibles

En vigueur étendu

Chaque entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, liste annuellement les domaines ou actions de formation qui peuvent faire l'objet de l'utilisation du capital de temps de formation, compte tenu du contexte de l'entreprise, de l'évolution des qualifications et des prévisions d'évolution des emplois. Ils ont pour objet de permettre aux personnes visées d'acquérir des compétences, de les améliorer, de préparer ou d'accompagner l'évolution de leur qualification. Le cas échéant, ces actions permettent le maintien dans l'emploi ou la préparation à d'autres fonctions.

Les formations éligibles à ce titre sont présentées au comité d'entreprise, à l'occasion de l'examen du plan de formation.

### III - Montant du capital, durée de la formation

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation est fixé à une durée maximale de 500 heures rémunérées, sauf dispositions plus favorables par accord d'entreprise, pour l'ensemble de la carrière effectuée par le salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la branche d'activité.

En toute hypothèse, ne peuvent être éligibles au titre du capital de temps de formation, les formations d'une durée totale inférieure à 70 heures continues ou non.

Les salariés souhaitant obtenir une formation diplômante et/ou qualifiante peuvent demander à bénéficier de formations d'une durée supérieure à 500 heures, les heures excédant cette durée pouvant être réalisées en dehors du temps de travail selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, et dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 932-1 du code du travail et 70-7 de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels en date du 3 juillet 1991.

### IV - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-1-1999 BOCC 98-52 étendu par arrêté du 15-2-1999 JORF 25-2-1999.

Le bénéfice du capital de temps de formation est ouvert aux salariés justifiant d'une présence effective minimale de 3 ans révolus au sein de la branche d'activité, dont un an continu ou non au moins au sein de l'entreprise considérée.

Par ailleurs, un même salarié ne peut demander à bénéficier d'une nouvelle formation au titre du capital de temps de formation à l'issue d'une première formation obtenue à ce titre qu'à l'expiration d'un délai minimum de 2 ans (apprécié à compter de la fin de la première formation jusqu'au début de la deuxième), sauf dispositions plus favorables par accord d'entreprise.

Une priorité sera accordée aux demandes des salariés les moins diplômés au sein de leur catégorie professionnelle.

En vigueur non étendu

Modifié par Accord modificatif du 8-1-1999 BOCC 99-5.

Le bénéfice du capital de temps de formation est ouvert aux salariés justifiant d'une présence effective minimale de 3 ans révolus au sein de la branche d'activité, dont un an continu ou non au moins au sein de l'entreprise considérée.

Par ailleurs, un même salarié ne peut demander à bénéficier d'une nouvelle formation au titre du capital de temps de formation à l'issue d'une première formation obtenue à ce titre qu'à l'expiration d'un délai minimum de 2 ans (apprécié à compter de la fin de la première formation jusqu'au début de la deuxième), sauf dispositions plus favorables par accord d'entreprise.

Une priorité sera accordée aux demandes des salariés les moins diplômés au sein de leur catégorie professionnelle.

### V. - Modalités de mise en oeuvre

En vigueur étendu

Les modalités d'utilisation du capital de temps de formation - notamment dans le cadre prévu par les articles 40-13 et 40-14 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels en date du 3 juillet 1991 - sont négociées au sein de chaque entreprise, afin de déterminer notamment les conditions d'accès aux formations éligibles, compte tenu des nécessités de fonctionnement des services, de la gestion des demandes éventuellement simultanées et des coûts représentés pour l'entreprise.

Dans tous les cas, il est tenu compte des principes suivants :

1. Un quota global de salariés pouvant bénéficier chaque année du capital de temps de formation est fixé à 2 % des effectifs (en nombre de personnes) de chaque entreprise, sauf dispositions plus favorables par accord d'entreprise.
2. La démarche de formation du salarié doit être volontaire et exprimée par écrit. Par ailleurs, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, l'entreprise peut utilement conseiller et orienter le salarié vers des formations appropriées. De telles propositions ne peuvent en aucun cas être imposées au salarié.

La démarche de formation fait, pour chaque salarié concerné, l'objet d'un projet individuel de formation discuté et élaboré en relation avec le ou les représentants de l'entreprise désignés à cet effet.

3. Si l'entreprise l'estime nécessaire, la formation peut être précédée d'un bilan d'orientation, qui a pour objet de vérifier la cohérence entre le projet et les qualifications et aptitudes du salarié concerné.

Pour sa part, le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan individuel de compétences, dans les conditions prévues par la loi.

4. Pendant toute la durée de la formation, et sous réserve de ce qui est ci-après exposé, le salarié bénéficiant du capital de temps de formation est



normalement rémunéré, son temps de présence en formation étant assimilé à une période de travail effectif pour le bénéfice des droits y afférents, et notamment des congés payés.

Dans ce cadre, l'horaire pratiqué pendant la formation du salarié peut différer de ses horaires habituels de travail, afin de tenir compte tant des impératifs découlant de l'emploi du temps et du déroulement pédagogique de la formation, que des contraintes de fonctionnement de l'entreprise.

## VI - Financement

En vigueur étendu

1. Les actions de formation engagées dans le cadre du capital de temps de formation sont prises en charge dans les conditions légales et réglementaires :  
- pour moitié par l'entreprise dans le cadre des dépenses obligatoires existant au jour de la signature du présent avenant au titre du plan de formation professionnelle continue ;

- pour moitié par OPCASSUR, les entreprises étant tenues d'effectuer chaque année à ce titre, auprès de cet organisme, un versement égal à 0,10 % de leur masse salariale de l'année précédente. Ce versement s'impute sur le montant de la contribution due aux OPACIF au titre du financement des congés individuels de formation.

2. Chaque dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions visées par le présent accord est déposé par l'entreprise auprès d'OPCASSUR.

En fonction notamment des publics prioritaires de l'article IV ci-dessus, OPCASSUR décide du refus ou de l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Elle le signifie à l'entreprise, sachant que toute notification de refus doit être motivée.

Compte tenu de la réponse d'OPCASSUR sur la prise en charge financière, l'employeur fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de sa demande. Dans ce dernier cas, le projet de formation du salarié pourra faite l'objet d'un examen particulier au niveau de l'entreprise.

Dans la mesure où toutes les demandes ne pourraient être satisfaites, il conviendrait d'appliquer les priorités établies à l'article 40-14 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

Le comité d'entreprise, lors du bilan annuel de la formation, sera informé des dossiers soumis et des réponses d'OPCASSUR.

Arrêté du 15 février 1999 : Le paragraphe VI est étendu sous réserve de l'obtention par l'OPCASSUR de l'agrément prévu à l'article R. 964-1 du code du travail dans le champ d'application considéré.

## VII - Utilisation complémentaire

En vigueur étendu

Dans le cas où une entreprise est contrainte de recourir à des licenciements pour motif économique, le capital de temps de formation dont disposent individuellement les salariés licenciés peut être utilisé au financement d'actions de formation directement destinées à faciliter leur reclassement ou leur reconversion professionnelle. Cette utilisation suppose l'accord exprès des salariés concernés et la réalisation de la formation avant la rupture effective du contrat de travail, et donc le cas échéant pendant le préavis.

La mise en oeuvre de ces mesures figure dans le plan social, compte tenu du nombre de salariés souhaitant bénéficier de cette mesure, ainsi que des moyens financiers de l'entreprise, les types de formation pouvant être proposés ainsi que les salariés pouvant prioritairement y prétendre, la durée maximale de ces stages.

Dans ce cas, l'entreprise intègre au plan social, au-delà des mesures prévues dans son cadre, la prise en charge des frais d'inscription à des formations qualifiantes dans la limite de l'équivalent en francs, pour chaque salarié concerné, du capital temps formation dont il dispose.

## VIII - Transférabilité du capital de temps de formation

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation est transférable d'une entreprise à une autre au sein de la branche d'activité, dans les limites des conditions spécifiques négociées par accord d'entreprise. Tout salarié concerné titulaire de ce capital peut s'en prévaloir auprès d'un nouvel employeur appartenant à la même branche d'activité.

A cette fin, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, il sera remis au salarié qui en fait la demande une attestation indiquant :

- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise considérée ;
- les éventuels éléments dont dispose l'entreprise attestant de l'ancienneté du salarié dans la branche d'activité ;
- le crédit éventuel de capital temps de formation dont bénéficie le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail ;
- les éventuelles formations dont a bénéficié le salarié dans le cadre du capital temps de formation.

Dans l'hypothèse où, à l'issue de la rupture de son contrat de travail, le salarié reprendrait un emploi dans une autre branche d'activité, il perdrait le bénéfice de la transférabilité du capital temps de formation à l'expiration d'un délai de 3 ans révolus, passés dans d'autres branches d'activité.

## IX - Publicité

En vigueur étendu

Le présent accord sera remis aux délégués syndicaux des sociétés concernées par son application. Dans les sociétés relevant du SNSA, il fera l'objet d'une information aux membres des comités d'entreprise dans les 2 mois qui suivront sa signature, et sera annexé au procès-verbal de la réunion. Pour les autres sociétés, cette même publicité sera réalisée dans les 2 mois qui suivront l'extension.

## X. - Durée et suivi

En vigueur étendu

Le présent accord, [\*applicable à compter du 1er janvier 1999\*] (1), est conclu pour une durée de 3 ans.

Un bilan de son application sera effectué chaque année par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, dans le cadre du rapport annuel sur l'emploi et la formation.

A l'issue du délai de 3 ans, l'accord sera reconduit par période d'une année, sauf dénonciation d'une des parties signataires exprimée par lettre recommandée avant la fin du premier semestre de la dernière année d'application.

NOTA : (1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 15 février 1999.

## Avenant n° 14 du 25 janvier 2002 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA), 21, rue de Châteaudun, 75447 Paris Cedex 9,
Organisations de salariés	Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAETAM CFE-CGC ; La fédération des services CFDT,

### Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu

Conscientes de la nécessité de concilier le développement des moyens mis à la disposition des fédérations syndicales pour faire face aux travaux de la branche, avec les impératifs d'organisation des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

### Crédit d'heures de branche

## Exercice du droit syndical

### Article 1er

En vigueur non étendu

En complément des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque fédération syndicale.

Ce crédit d'heures s'élève à 175 heures par mois pour l'ensemble des fédérations syndicales, soit 35 heures en moyenne, réparties comme suit entre les différentes fédérations :

- chacune bénéficie d'un quota fixe de 20 heures par mois ;

- le complément de 75 heures est réparti entre les cinq fédérations au prorata des voix obtenues lors des élections des comités d'entreprise, telles que connues au 31 décembre de l'année précédente, au sein de l'ensemble des entreprises adhérentes du SNSA.

En cas de listes communes, le nombre de voix est divisé par le nombre d'organisations syndicales de la liste.

Le crédit d'heures de branche est géré mensuellement, sans possibilité de report, par chaque fédération qui en communique l'utilisation simultanément au SNSA et à la direction des ressources humaines de l'entreprise concernée (nom du salarié, date, nombre d'heures visées).

Le délai de prévenance concernant l'utilisation du crédit d'heures de branche doit être d'une durée raisonnable par rapport à la durée prévisible de l'absence.

### Salariés concernés

## Exercice du droit syndical

### Article 2

En vigueur non étendu

L'utilisation de ce crédit d'heures de branche est réservée aux salariés ayant, dans leurs entreprises, un mandat électif ou représentatif.

## Modalités de gestion des crédits d'heures

## Exercice du droit syndical

### Article 3

En vigueur non étendu

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

### Information

## Exercice du droit syndical

### Article 4

En vigueur non étendu

Une information écrite est organisée à l'intention de tout salarié nouvellement élu ou mandaté et de son supérieur hiérarchique, qui porte sur les droits, responsabilités, devoirs liés à l'exercice des différents mandats.

### Durée de l'accord

## Exercice du droit syndical

### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord, applicable à compter du 1er février 2002, est conclu pour une durée de 2 ans.

Un bilan de son application est présenté au bout de 1 an aux organisations syndicales signataires.

A l'issue du délai de 2 ans, l'accord sera reconduit par période de 1 année, sauf dénonciation d'une des parties signataires exprimée par lettre recommandée en respectant un délai minimum de 6 mois.

## Crédits d'heures mensuels de branche par confédération syndicale

## Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu

CFDT : 46 heures.

CFE-CGC : 29 heures.

CFTC : 26 heures.

CGT : 38 heures.

CGT-FO : 36 heures.

## Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),
Organisations de salariés	Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAETAM CFE-CGC ; La fédération des syndicats ' commerce services et force de vente ' CFTC ; La fédération des services CFDT,

### Préambule

#### Travail de nuit

En vigueur non étendu

(les signataires) .....

sont convenus des dispositions suivantes, applicables au 1er janvier 2004.

L'article 57 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 précise que la spécificité de l'activité d'assistance impose d'assurer la continuité du service, notamment la nuit.

Le présent accord, intégrant les dispositions relatives au travail de nuit de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 pris pour l'application des articles L. 122-2, L. 122-3, L. 122-4 et L. 213-5 du code du travail, a pour objet de fixer un cadre aux négociations qui pourront s'ouvrir dans les entreprises sur les mesures à mettre en place dans le domaine du travail de nuit, ou à défaut d'y suppléer.

Les signataires du présent accord reconnaissent la spécificité du travail de nuit et ses conséquences éventuelles sur la santé des travailleurs.

### Définition

## **Travail de nuit**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

#### **a) Horaire de nuit**

Selon les dispositions de la loi du 9 mai 2001 le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures du matin ou par substitution toute autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures.

Le présent accord rappelle que le travail de nuit dans la branche de l'assistance est celui qui débute à 22 heures et qui se termine à 7 heures du matin, tel que l'énonce l'article 60 de la convention collective nationale de l'assistance.

#### **b) Plage de nuit**

Est considérée comme plage de nuit toute période incluant au moins 7 heures travaillées en horaire de nuit, et comprenant l'intervalle horaire entre 24 heures et 5 heures du matin.

#### **c) Travailleur de nuit permanent**

Est considéré comme travailleur de nuit permanent, pour l'application du présent accord, le salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
- soit effectuée en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif ou de pause.

Cette qualité peut s'apprécier a priori, en fonction, notamment des dispositions contractuelles, ou se constater a posteriori en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

#### **d) Travailleur de nuit occasionnel**

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel, pour l'application du présent accord, le salarié qui travaille durant la plage de nuit un nombre d'heures inférieur au seuil ci-dessus mentionné de 270 heures pendant l'année civile.

## **Plage de nuit**

### **Travail de nuit**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

#### **a) Durée.**

La durée maximale de la plage de nuit est fixée à 10 heures, conformément aux dispositions de l'article 62 de la convention collective pour tenir compte des orientations du législateur.

Cependant, les signataires reconnaissent que les sociétés d'assistance présentent depuis de nombreuses années des organisations particulières liées aux spécificités des métiers de l'assistance et aux incidences des modifications nécessaires sur les horaires de jour.

D'autre part, l'assistance reste caractérisée par une activité de garde, de surveillance et de permanence en vue de répondre à la nécessité notamment d'assurer la protection des biens et des personnes.

Ces organisations ont donc pour finalité d'assurer la continuité des services, en raison des contraintes propres à chaque entreprise, à partir des activités ci-dessus mentionnées et des contraintes particulières de chaque catégorie de personnel.

Par conséquent, les salariés qui antérieurement au présent accord auraient été amenés à travailler des plages de nuit d'une durée supérieure, le choix leur sera laissé entre le maintien de plage de nuit au plus égale à 12 heures, ou le régime commun de leur entreprise.

En tout état de cause les contrats de travail nouvellement conclus à compter de la signature du présent accord ne pourront pas comporter de durée de travail de nuit supérieure à 10 heures.

Un bilan sera effectué en branche au terme de 12 mois d'application du présent accord, sur l'état des négociations engagées par les entreprises.

A l'issue de ce bilan, des recommandations seront, le cas échéant, émises par le SNSA en direction des entreprises adhérentes.

En compensation de tout dépassement de la durée de 8 heures de travail effectif de la plage de nuit, des aménagements sont effectués pour assurer au salarié concerné une protection appropriée.

#### **b) Aménagement du temps de pause et de repos**

##### **b-1) Temps de pause**

Un temps de pause fixé à 30 minutes consécutives est pris au maximum après 6 heures de travail.

Dans le cas d'une durée de la plage de nuit supérieure à 8 heures, le temps de pause sera au total égal à 10 % du temps de travail effectif.

Il est rémunéré de la même manière que le temps de travail effectif.

##### **b-2) Période de repos**

La période de repos suivant une période travaillée en plage de nuit doit être au moins égale à la moitié de cette dernière : ainsi, une série de 3 ou 4 nuits travaillées est impérativement suivie de 2 nuits de repos, sauf dispositions plus favorables aux salariés qui peuvent être stipulées par accord d'entreprise.

En tout état de cause, la succession de 4 plages de nuit constitue une limite exceptionnelle qui ne peut en aucun cas être dépassée.

## **Contreparties générales au travail de nuit**

### **Travail de nuit**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit permanents**

### **Travail de nuit**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

#### **a) Repos compensateur**

L'attribution de repos compensateur se fera en termes de pourcentage des heures effectivement travaillées en plage de nuit.

Ce dernier est fixé à 1,5 % des heures effectivement travaillées en plage de nuit, à la date de signature du présent accord.

Des négociations au sein de chaque entreprise seront engagées sur le thème du repos compensateur dans les meilleurs délais à partir de la signature du présent accord.

Un bilan sur ces négociations sera effectué en branche, au terme des 12 mois d'application du présent accord.

A l'issue de ce bilan, des recommandations seront, le cas échéant, émises par le SNSA en direction des entreprises adhérentes.

Ce repos compensateur ne peut en aucun cas être reporté d'une année sur l'autre.

#### b) Formation

L'accès à la formation des travailleurs de nuit permanents, femmes et hommes, est assuré dans les mêmes conditions que pour les salariés de jour occupant un poste similaire.

Une priorité sera accordée aux formations de nature à favoriser un reclassement en travail de jour.

#### c) Mesures destinées aux travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans

Les salariés âgés de plus de 50 ans ont la possibilité, sur leur demande, d'être dispensés d'effectuer des plages de nuit.

Les travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans et ayant eu cette qualité pendant une durée de 15 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, peuvent sur leur demande être dispensés d'effectuer des plages de nuit en bénéficiant du maintien pour la moitié de la majoration de rémunération correspondant au travail effectué en plage de nuit au cours des 12 derniers mois.

#### d) Mesures particulières en cas d'affectation à un horaire de jour

Les travailleurs de nuit permanents et ayant eu cette qualité pendant une durée de 15 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, et dont l'affectation à une activité de jour est envisagée, voient, sans conditions d'âge, leur situation faire l'objet d'un examen particulier sur les moyens destinés à faciliter cette affectation.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la partie à l'initiative du changement d'affectation.

### **Travail de nuit des femmes enceintes**

#### **Travail de nuit**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les femmes enceintes travaillant de nuit peuvent demander un aménagement de leur temps de travail notamment sur un poste de jour.

L'affectation sur un poste de jour peut être effective à la délivrance d'un certificat de grossesse adressé à l'employeur et en fonction des postes disponibles de jour au sein de l'entreprise.

Lors du retour du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, la salariée a la faculté de demander son affectation sur un poste de jour par courrier recommandé 2 mois avant la date prévue de reprise d'activité.

L'entreprise doit informer la salariée des possibilités de reprise de travail de jour dans le mois qui suit la demande.

Dans l'hypothèse où la salariée demande un simple aménagement de son poste de travail de nuit, la direction met tout en oeuvre pour la satisfaire.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste (poste de nuit non aménageable ou impossibilité de poste de jour), il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent à un tel reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

### **Exercice des fonctions syndicales ou représentatives des travailleurs de nuit**

#### **Travail de nuit**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le travail de nuit ne peut faire obstacle aux fonctions syndicales et/ou représentatives du personnel. A ce titre ils bénéficient des mêmes moyens, notamment en termes d'heures de délégations.

En référence à l'article 13 de la convention collective nationale, les entreprises veillent à l'égalité de traitement entre tous les salariés, qu'ils travaillent de jour ou de nuit.

### **Durée du travail hebdomadaire**

#### **Travail de nuit**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Le travail de nuit peut avoir pour effet de porter occasionnellement la durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs concernés à 44 heures au maximum.

### **Application à l'encadrement bénéficiaire d'un forfait ' jour '**

#### **Travail de nuit**

##### Article 8

En vigueur non étendu

L'application de l'ensemble de ces dispositions fait l'objet d'un examen individuel, à l'initiative de l'entreprise, pour les cadres dont le temps de travail est décompté sur la base d'un nombre de jours forfaité.

Les adaptations nécessaires au forfait jour sont effectuées au niveau de chaque entreprise.

Un bilan annuel sera effectué en branche sur les négociations engagées sur ce thème.

#### **Travail de nuit**

##### Article 9

En vigueur non étendu

Le personnel à la mission est exclu du champ d'application du présent accord.

---

## **Accord du 8 février 2006 relatif à la journée de solidarité**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des sociétés d'assistance.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SNCAPA CFE-CGC ; SNAETAM CFE-CGC ; Fédération commerce, service et force de vente CFTC ; Fédération des syndicats du personnel et de la banque et de l'assurance CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

#### **Préambule**

#### **Journée de solidarité**

En vigueur étendu

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue deux nouvelles obligations dans le but d'améliorer le degré et la qualité de prise en charge des personnes confrontées à des situations de grande dépendance :

- pour les employeurs : une taxe de 0,3 % sur la masse salariale ;

- pour les salariés : une journée de travail supplémentaire de 7 heures (salariés à temps complet et au prorata pour les salariés à temps partiel) non rémunérée.

**Champ d'application**

**Journée de solidarité**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

**Journée de solidarité**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ci-dessous signataires conviennent que la durée annuelle du travail pratiquée dans les entreprises ne sera pas allongée du fait de l'application des dispositions de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004. A l'inverse, l'abrogation de la loi n'aurait pas pour conséquence de la réduire ; en cas de modification de la loi, les parties conviennent de se revoir dans les 3 mois suivant la publication des nouvelles dispositions.

**Entrée en vigueur**

**Journée de solidarité**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord à caractère normatif sera applicable dès le lendemain de sa signature. Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

**Durée**

**Journée de solidarité**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

---

**Avenant du 8 février 2006 relatif à la durée des mandats électifs**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des sociétés d'assistance.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SNCAPA CFE-CGC ; SNAETAM CFE-CGC ; Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

**Préambule**

**Durée des mandats électifs**

En vigueur étendu

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, et compte tenu des charges dues aux mandats électifs, les sociétés et les organisations syndicales de la branche assistance ont décidé, comme le prévoit l'article 96 de la loi 179 du 2 août 2005, complété par l'ordonnance du 20 octobre 2005, de conclure le présent accord.

**Champ d'application**

**Durée des mandats électifs**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

**Durée des mandats**

**Durée des mandats électifs**

Article 2

En vigueur étendu

La durée des mandats des représentants élus du personnel (DP et CE) est maintenue à 2 ans. Néanmoins, un accord d'entreprise pourra porter la durée de ces mandats à une durée maximale de 3 ans.

**Entrée en vigueur**

**Durée des mandats électifs**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable aux élections intervenant à partir du lendemain de sa signature. Il n'y a donc pas de répercussions sur les mandats en cours. Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

**Durée**

**Durée des mandats électifs**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

---

**Adhésion par lettre du 10 avril 2006 de la FS-CFDT à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle**

**Lettre d'adhésion de la FS-CFDT à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle**

Pantin, le 10 avril 2006.

Le syndicat CFDT des choix, des actes, fédération des services, au président de la SNSA, 8-14, avenue des Frères-Lumière, 94366 Bry-sur-Marne Cedex.

Monsieur le président,

Nous vous informons adhérer, à compter de ce jour, à l'accord du 20 juillet 2005 ayant pour objet ' la réforme de la formation professionnelle ' dans la branche des sociétés d'assistance.

Veuillez agréer, monsieur le président, l'assurance de nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral.

## Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance,
Organisations de salariés	La FS CFDT,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 17 957 € brut.

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er janvier 2009 *aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.* (1)

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	17 957
B	18 622
C	19 353
D	20 774
E	23 673
F	26 117
G	30 318
H	35 525
I	46 683

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(1) Les termes « aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail.  
(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

### Personnel salarié à la mission (annexe III)

Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er avril 2009 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
1. Evacuation sanitaire par avion spécial		
Indemnités de départ	210, 13	147, 46
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12, 34	9, 38
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport		
Indemnités de départ	168, 14	108, 43
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11, 26	8, 82

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier, qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée, lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 11, 48 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er mai ainsi que l'indemnité légale de congés payés. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 3121-22 et L. 3123-19 du code du travail qui prévoient des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.  
(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er avril 2009.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 20,87 € par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 84,70 € par jour.

Ces montants seront réexaminés en 2010 dans le cadre de la négociation annuelle. »

### Durée maximale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus

#### Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient sous condition de 1 an d'ancienneté d'une durée de travail maximale annuelle de 1 561 heures ou de 211 jours pour les cadres visés à l'article 1 c de l'avenant n° 13 du 28 juin 2000 (décompte de la durée du travail sur la base d'un forfait en jours).

### Définition de la saison

#### Article 6

En vigueur étendu

Une information préalable détaillée sera donnée chaque année en entreprise au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel sur les périodes de saison.

En effet, des contrats saisonniers sont conclus pour faire face à des accroissements d'activité amenés à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, ne résultant pas de la volonté de l'employeur mais tenant à des contraintes extérieures, techniques ou socio-économiques (habitudes de la clientèle...).

Compte tenu de la diversité des clientèles et des produits, des saisonnalités différentes peuvent être observées.

### Mixité, diversité, égalité des droits et des chances

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais une négociation visant à réduire les inégalités qui pourraient être constatées entre hommes et femmes, en particulier dans le recrutement et l'accès à la formation et l'évolution professionnelles, ainsi que dans les rémunérations.

Plus globalement les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité sociale au sein de la branche professionnelle, entendent apporter leur contribution effective par un accord visant à lutter contre toute discrimination, en s'engageant en faveur de la diversité et de l'égalité des droits et des chances.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

## Adhésion du 18 février 2010 du syndicat national des sociétés d'assistance CGT à l'accord du 14 décembre 2009

En vigueur

Bry-sur-Marne, le 18 février 2010.

Le syndicat national des sociétés d'assistance CGT, 8-14, rue des Frères-Lumière, 94366 Bry-sur-Marne, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Suite à la signature de l'accord de branche du 14 décembre 2009, ayant pour objet le financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par le SNSA et les organisations syndicales suivantes : CFDT, CFTC, SNCAPA CFE-CGC et SNAETAM CFE-CGC, nous vous informons que la fédération CGT adhère à cet accord à compter du 21 janvier 2010.

Vous trouverez ci-joint :

- copie du courrier de la fédération CGT ;
- copie des courriers aux organisations syndicales signataires, informant de l'adhésion.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

## Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FSPBA CGT ; Le SNAATAM CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

La diversité des salarié(e)s dans les sociétés d'assistance constitue une richesse. Grâce aux différentes cultures, à l'utilisation du français et des langues étrangères, à la variété des formations et des profils professionnels, les sociétés d'assistance bénéficient d'atouts essentiels dans la mise en œuvre de leurs activités.

Le maintien de cette diversité et sa valorisation comme facteur de créativité et de dynamisme, par les regards différents qu'elle apporte, doivent être une préoccupation constante des entreprises, qui s'exprime tout particulièrement au travers :

- du recrutement ;
- de la formation ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- de l'engagement syndical.

Les sociétés d'assistance veillent de façon générale, et tout particulièrement dans ces six domaines, à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, ou l'état de grossesse.

Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolutions professionnelles.

Elles s'efforcent d'accueillir et de maintenir dans l'emploi des personnes affectées d'un handicap ou d'altération invalidante de leur santé, pouvant nécessiter des aménagements spécifiques.

Elles veillent à promouvoir le respect des différences.

Elles recherchent des solutions adaptées pour concilier les obligations liées à la permanence du service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ainsi qu'à la variabilité des flux et la vie privée des salariés.

Elles favorisent prioritairement l'évolution professionnelle de leurs salariés pour permettre toutes mobilités internes sur des postes existants ou en création, en ne prenant en compte que des critères objectifs :

- compétences ;
- capacités professionnelles exercées ;
- expériences professionnelles acquises.

Elles s'assurent que leurs procédures d'évaluation et d'appréciation des salariés excluent toutes formes de discrimination.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 mai 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 ;

Vu la loi du 21 janvier 2009 sur les seniors,

il a été convenu ce qui suit :

## **Titre Ier : Cadre juridique de l'accord**

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés d'assistance ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

### **Objet de l'accord**

Article 2

En vigueur étendu

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur des sociétés d'assistance les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise au respect de l'engagement syndical et également à l'insertion et au maintien dans l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 mai 2005.

Enfin, il vise à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel.

Il a pour objectif de favoriser globalement l'insertion de publics aujourd'hui éloignés de l'emploi (handicapés, jeunes de quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...).

## **Titre II : Recrutement et insertion professionnelle**

### **Recrutement externe et interne**

Article 1er

En vigueur étendu

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présumé tenant, par exemple compte de l'âge, du sexe, de l'apparence physique, du patronyme, lieu de naissance, lieu de résidence, appartenance syndicale.

Chaque entreprise met en place après information des représentants élus du personnel les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Cela vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

D'une manière générale, aucun collaborateur ne peut se voir imposer une mesure discriminante sous quelle que forme que ce soit.

#### **1.1. Offres d'emploi**

Les offres d'emploi diffusées tant en interne qu'en externe ne doivent donner prise à aucune discrimination, quels que soient le type d'emploi proposé et la nature du contrat de travail.

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Les critères de durée d'expérience, de domaine et de niveau des études, ou de niveau de pratique linguistique, doivent être directement justifiés par la nature même de l'emploi à pourvoir.

Une réponse écrite est adressée à tous (toutes) les candidat(e)s.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

#### **1.2. Intégration de personnes handicapées**

Une politique volontariste d'emploi favorisant l'intégration au sein des entreprises des personnes handicapées vise à une meilleure prise en compte de leurs candidatures, en examinant les conditions particulières d'aptitudes propres à certains emplois.

Cette politique s'appuie sur la lutte permanente contre les préjugés et résistances à l'intégration des personnes handicapées au sein du monde du travail.

Les parties signataires conviennent de l'importance d'une sensibilisation de l'ensemble des salariés portant sur l'intégration des personnes engagées avec un handicap, ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Ces actions de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes s'inscrivent selon les principes suivants :

- une image positive du personnel connaissant un handicap, et la mise en relief du facteur de cohésion sociale que constitue l'intégration d'un travailleur handicapé ;
- une implication de chaque salarié(e) dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés, par la mise en lumière du rôle des différents intervenants en la matière (ressources humaines, notamment personnel procédant au recrutement, collègues, supérieurs hiérarchiques, médecine du travail...);
- une égalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Le SNSA s'engage par le présent accord à se rapprocher de l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)



afin de signer une convention visant à l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche. Par le biais de cette convention, les entreprises de la branche pourront bénéficier de conseils et de soutiens de la part des experts de l'AGEFIPH afin de tout mettre en œuvre pour intégrer des travailleurs handicapés et répondre ainsi à cette obligation.

### **Titre III : Évolution professionnelle**

#### **Titre III Évolution professionnelle**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur ces sujets.

#### **Gestion des emplois**

##### Article 1er

En vigueur étendu

##### 1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

###### a) Ouvertures de postes

Les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiels.

L'entreprise veille à ce que tous (toutes) les salarié(e)s, y compris ceux (celles) qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés, longues maladies, activité syndicale, etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les postes disponibles font l'objet d'une publication au sein de l'entreprise concernée.

Les délais d'appels à candidatures sont déclinés dans chaque entreprise et figurent dans la publication de l'offre.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination. A ce titre, les partenaires sociaux veillent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise. Les instances représentatives du personnel assurent le relais de cette action dans les entreprises.

###### b) Evaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous (toutes) les salarié(e)s d'égales possibilités d'évolution professionnelle et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité supérieure dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Lors de l'examen des supports documentaires utilisés, tel que prévu à l'article 29 b de la convention collective, les instances représentatives du personnel sont particulièrement attentives à ce que les évaluations réalisées s'appuient sur des éléments objectifs et clairement précisés.

##### 1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés pour un travail équivalent.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes avait fixé pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, délai reporté au 31 décembre 2011 par la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Il est instauré, par le présent accord, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant défini en entreprise est destiné à réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

A ce titre, une négociation en entreprise sur l'instauration de cette dotation spécifique devra intervenir dans les 3 mois à compter de la signature de l'accord pour les sociétés qui n'auront prévu aucune mesure dans le cadre de leur négociation annuelle.

De même, les partenaires sociaux soulignent le principe d'égalité de traitement qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s exerçant leur activité à temps plein et ceux (celles) travaillant à temps partiel, que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Ils s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle, lorsqu'elle est créée au sein du comité d'entreprise, puisse pleinement jouer son rôle.

##### 1.3. Observatoire des métiers

L'observatoire des métiers, dans ce contexte, devient aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi l'outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques.

Les travaux annuels de l'observatoire seront communiqués à la CNPEF qui décidera des suites à donner.

##### 1.4. Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des travailleurs handicapés

Compte tenu notamment de la présence d'emplois comportant des conditions d'aptitudes particulières, les entreprises de la branche ont l'obligation de mettre en œuvre les moyens appropriés (aménagement de poste, formations ...) pour maintenir les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

L'aide d'experts internes à l'entreprise (CHSCT) et externes (médecin du travail PDITH (1), CAP Emploi locaux, ergonomes, psychologues, etc.) peut également être sollicitée, l'objectif étant que les travailleurs handicapés bénéficient d'aménagements de leur poste de travail leur permettant d'exercer leurs fonctions d'une façon la plus proche possible de celle de leurs collègues valides.

Enfin, il est appelé l'engagement pris par le SNSA de se rapprocher de l'AGEFIPH pour établir une convention.

##### 1.5. Modes de recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne ou à ses activités syndicales peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais.

Si les faits sont avérés, il y sera mis fin par les moyens appropriés et en fonction de la situation constatée, il sera effectué une régularisation de ladite situation dans des délais raisonnables.

(1) Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

#### **Gestion des compétences**

##### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés,

l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination dans la gestion tant du plan de formation que du droit individuel à la formation.

## 2.2. Travailleurs handicapés

Les personnes handicapées bénéficient d'une évolution professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. A ce titre, elles peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

## 2.3. Rôle des seniors

Les salariés seniors, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et, le cas échéant, à une adaptation en conséquence des conditions de travail.

## **Titre IV : Organisation du travail**

### **Titre IV Organisation du travail**

En vigueur étendu

#### 1. Temps partiel

Le travail à temps partiel est souvent une forme de travail adaptée à l'activité d'assistance, qui varie fortement en fonction des périodes de l'année, du mois ou de la semaine, et même au cours de la journée, en fonction des produits développés dans chaque entreprise.

Par ailleurs, certains salariés souhaitent sur certaines périodes de leur vie professionnelle pouvoir réduire leur temps de travail, de façon à concilier leur travail avec des obligations familiales, ou une autre activité, exercée à titre rémunéré ou bénévole, ou pour se ménager un rythme de travail adapté à leurs aspirations : on parle alors de temps partiel choisi.

Le temps partiel, quelle qu'en soit son origine, ne doit pas être facteur de discrimination dans l'évolution professionnelle du salarié. Compte tenu au contraire de l'intérêt qu'il représente pour l'entreprise, des moyens doivent être recherchés pour faciliter son exercice. Ainsi, l'entretien individuel tel que prévu à l'article 30 de la convention collective nationale peut être l'occasion d'aborder les questions liées à la conciliation entre les contraintes du temps partiel dans l'entreprise et les aspects de sa vie personnelle.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel ont priorité pour accéder aux postes de mêmes compétences à temps complet. Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent accéder à des postes à temps partiel, la priorité leur est accordée pour accéder au poste de même compétence. L'entreprise doit en conséquence les informer des emplois disponibles correspondants.

#### 2. Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Dans ce cadre et afin de faciliter le retour en entreprise des salariés absents sur une longue période pour exercer leur parentalité, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les modalités pratiques appropriées à chaque situation. Ces modalités doivent permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi d'informations générales.

Un entretien d'évaluation a lieu avec le responsable hiérarchique, afin de faire le bilan de la période écoulée avant le départ en congé de maternité et/ou d'adoption.

Egalement, avant le départ en congé de maternité et ou d'adoption, un entretien spécifique pour le salarié qui le souhaite se tient avec les ressources humaines afin de préparer son retour de congé de maternité et/ou d'adoption.

Afin d'assurer une bonne réintégration des salariés au sein de l'entreprise, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation, un entretien avec la DRH ou avec leur supérieur hiérarchique sera organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité, et au plus tard dans les 3 mois qui suivent cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement à l'entretien individuel tel que défini à l'article 30 de la convention collective nationale.

#### 3. Organisation du travail pour les personnes handicapées

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont de nature à faciliter l'accès à l'emploi, ou le maintien dans leur emploi de personnes handicapées, la possibilité en est examinée au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail.

Les horaires peuvent notamment être adaptés pour prendre en compte des contingences extérieures au travail, ou comporter des temps de repos en cours de journée. Dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmet à l'employeur ses propositions pour un aménagement de l'horaire.

Les accords collectifs ou mesures relatives au temps partiel au niveau de chaque entreprise peuvent en outre définir les modalités de passage à temps partiel les plus adaptées pour les salariés visés ci-dessus.

#### 4. Aménagement de fin de carrière

Des aménagements du temps de travail, dont le temps partiel, peuvent permettre d'aménager progressivement la transition entre la vie professionnelle et la retraite, et de prolonger la durée d'emploi des travailleurs les plus âgés.

A cet égard, le sujet trouve toute sa place dans un entretien de fin de carrière réalisé à la demande du salarié senior : cela permet d'examiner, en relation avec une réduction d'activité, les modalités d'aménagement des activités et de la mission sur la période restant à courir de la vie professionnelle.

## **Titre V : Formation professionnelle**

### **Titre V Formation professionnelle**

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

#### Salariés handicapés

Les personnes travailleurs handicapés doivent avoir accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. Si les contraintes de la formation le rendent impossible (lieu éloigné, séances trop chargées, supports non accessibles, etc.), ils bénéficient de séances de formation adaptées, dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap.

#### Salariés seniors

Est proposé au salarié senior, comme aux autres salariés, une formation appropriée lorsque cela s'avère nécessaire pour son maintien dans l'emploi.

Ces formations aux seniors devront être identifiées spécifiquement dans le réalisé du plan de formation présenté chaque année au comité d'entreprise.

## **Titre VI : Conciliation vie professionnelle-vie privée**

### **Titre VI Conciliation vie professionnelle-vie privée**

En vigueur étendu

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être une préoccupation des entreprises.

Ainsi, les entreprises doivent étudier les mesures offertes par l'organisation du travail ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et contribuant à faciliter cette conciliation vie professionnelle-vie privée.

Un entretien individuel peut permettre, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation.

## **Titre VII : Moyens de suivi et contrôle**

### **Titre VII Moyens de suivi et contrôle**

En vigueur étendu

Chaque année, l'observatoire de l'égalité professionnelle et des métiers présentera en CNPEF dans le cadre d'une réunion spécifique, un bilan de l'application du présent accord, sur la base d'indicateurs permettant de suivre l'évolution de la situation dans la branche au regard de l'égalité de traitement entre les sexes, dans les domaines de l'emploi, de la classification et de la rémunération, ainsi que sur l'emploi des seniors, des salariés à temps partiel, des travailleurs handicapés et des jeunes.

Un rapport annuel sera établi à partir de la liste des indicateurs définis dans l'annexe du présent accord. Ce rapport sera alimenté à partir des travaux produits par l'observatoire à la demande de la CNPEF.

## **Titre VIII : Durée de l'accord**

### **Titre VIII Durée de l'accord**

En vigueur étendu

L'accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

## **Titre IX : Révision. - dénonciation**

### **Titre IX Révision. - dénonciation**

En vigueur étendu

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

## **Titre X : Publicité de l'accord au sein de la branche**

### **Titre X Publicité de l'accord au sein de la branche**

En vigueur étendu

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

## **Titre XI : Dépôt légal et extension**

### **Titre XI Dépôt légal et extension**

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## **Annexes**

### **Annexe**

En vigueur étendu

#### **Annexe I**

Indicateurs de suivi de l'accord égalité, mixité, diversité

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier certains indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application dans la branche de l'accord égalité, mixité, diversité.

Ces indicateurs font l'objet d'une présentation annuelle spécifique.

Ils concernent :

- les populations visées en nombre, sexe et âge ;
- les rémunérations moyennes ;
- les promotions réparties par sexe, métier et ancienneté ;
- les formations réparties par sexe, âge, durée moyenne de formation.

#### **1. Population**

Effectifs CDI répartis par sexe et :

- par tranche d'âge de 5 ans ;
- par filière avec identification dans chaque filière des effectifs âgés d'au moins 55 ans ;
- par type de contrat : temps partiel/temps complet ;
- par tranche d'ancienneté de 3 ans ;
- identification des effectifs handicapés par filière, par âge et par sexe ;
- identification des seniors à compter de 55 ans par filière, par sexe et par tranche d'âge (de 5 en 5) ;
- rappel du taux de rotation CDI et de l'ancienneté moyenne pondérée dans la branche.

#### **2. Rémunération**

- salaires moyens temps complet/temps partiel ;
- les cinq plus hautes rémunérations par sexe ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place une dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- montant cumulé de la dotation, et pourcentage de celui-ci par rapport à la masse salariale cumulée des entreprises concernées ;
- pour l'emploi de chargé(e) d'assistance : taux horaire moyen des personnes handicapées.

#### **3. Promotion**

- effectifs par sexe et catégories socioprofessionnelles ;
- changements de filières par sexe ;
- changements de catégorie et ou niveau par sexe, temps complet/temps partiel.

#### 4. Formation

##### a) Plan de formation

Il s'agit des heures et coûts de formation répartis par catégorie, sexe, temps complet/temps partiel.

Un indicateur spécifique formation seniors est créé par sexe, catégorie, temps complet/temps partiel et par tranche d'âge de 5 ans.

##### b) DIF

Droit et consommation du DIF par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Nombre de demandes acceptées et refusées.

##### c) Contrat de professionnalisation

Nombre de salariés en contrat de professionnalisation par filière, sexe, catégorie et par niveau de diplôme.

##### d) Période de professionnalisation

Nombre de salariés en période de professionnalisation par sexe, filière, catégorie, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

##### e) VAE

Nombre de salariés en VAE par filière et catégorie.

##### f) Bilan de compétences

Nombre de salariés en bilan de compétences par filière, catégorie, sexe, temps complet/temps partiel, niveau, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

##### g) CIF

Nombre de salariés en CIF par catégorie, sexe, filière, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Lexique

#### Discrimination

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe...

Critères de discrimination : la loi française (art. L. 1132-1 du code du travail) liste une série de 18 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap.

Deux critères supplémentaires sont à prendre en compte : discrimination linguistique et discrimination socio-professionnelle.

Sans discrimination : de façon égalitaire.

Discrimination positive : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant certaines mesures proportionnelles au but à atteindre.

#### Diversité

Etat de ce qui présente des différences intrinsèques (inhérentes, du fait de sa nature propre) et qualitatives.

Caractère de ce qui est varié. Appliqué à l'entreprise, désigne la variété des profils humains qui peuvent exister en son sein.

Renvoie à multiplicité, pluralité, variété, hétérogénéité, richesse.

Ses contraires : concordance, ressemblance, monotonie, uniformité.

#### Droit

Ce qui est exigible, ce qui est permis, dans une collectivité humaine :

- par conformité à une règle morale ou sociale (droits naturels, droits de l'homme) ;

- par conformité à une règle précise, formulée (loi, règlement).

#### Egalité

1. Notion mathématique : renvoie à équivalence, parité, équilibre (est égal ce qui est de même quantité, dimension, nature, qualité ou valeur).

2. Le fait pour des humains d'être égaux devant la loi, de jouir des droits identiques.

L'égalité des droits consiste à assurer des droits identiques. Elle implique le respect de la diversité afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité entre tous les hommes et toutes les femmes, indépendamment notamment de leur origine nationale ou socioculturelle.

L'égalité de traitement est une démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes sans prise en compte de leurs différences.

L'égalité des chances consiste à aménager des possibilités, adaptées à chacun selon sa nature, d'atteindre les mêmes objectifs (en mettant en place des actions au bénéfice d'individus ou de groupes d'individus potentiellement défavorisés).

#### Epicène

Terme générique qui sert à désigner une espèce, sans préciser le sexe, et qui a la même forme au masculin et féminin. Les mots enfant, perdrix sont des noms épïcènes.

#### Equité

Notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun.

L'équité consiste à mettre chacun sur un pied d'égalité.

Le contraire de l'équité est l'injustice, la partialité.

#### Handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

#### Mixité

Etat de ce qui est formé de plusieurs éléments de nature différente, et notamment religion, race, nationalité, sexe...

Employé seul, le terme fait la plupart du temps référence au sexe.

Le terme de « mixité sociale » fait référence davantage aux origines.

Promotion

Littéralement : « accession, nomination (d'une ou de plusieurs personnes) à un grade, une dignité, un emploi supérieur ».

Actuellement dans les rapports de branche : changement de niveau de classification, qu'il soit lié ou non à un changement d'emploi.

Senior

A l'origine (anglais) désigne un sportif plus âgé que les juniors et plus jeune que les vétérans.

Son utilisation dans le monde du travail :

- a d'abord désigné les salariés les plus expérimentés, et les plus performants (cabinets de consultants) ;
- puis les salariés les plus âgés.

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 vise à relever le taux d'emploi des 55-64 ans, mais prévoit le déclenchement de mesures liées à l'âge dès 45 ans.

Parité

Le principe de parité a pour projet de lutter contre une disparité dans le domaine des salaires.

Constatant que certaines catégories sociales subissent un handicap de rémunération dans les emplois occupés, le principe de parité tente par des lois de redresser cette forme d'injustice.

On parle souvent de parité homme-femme.

## Accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	CFDT banques et assurances ; SNCAPA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; CSFV CFTC ; CGT banques et assurances ; CGT-FO.
Organisations adhérentes	La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 30 juin 2011 (BO n°2011-34)

### Préambule

En vigueur étendu

Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) et les organisations syndicales salariales, forts des valeurs de citoyenneté et de solidarité qui caractérisent la profession, ont souhaité réaffirmer leur attachement à l'accompagnement tout au long de la vie et plus spécifiquement à celle d'un proche en fin de vie.

Les signataires rappellent ainsi l'importance qu'ils attachent à la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée.

En conséquence :

- vu la loi du 21 août 2003 sur le congé de solidarité familiale ;
- vu la loi du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- vu le décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 relatif à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et au congé de solidarité familiale,

### Titre Ier : Cadre juridique de l'accord

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

#### Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'accord a pour objet de permettre l'attribution d'une rémunération forfaitaire au salarié bénéficiaire de l'allocation d'accompagnement de fin de vie.

Cette rémunération versée par l'entreprise vient en complément de l'allocation de fin de vie visée au décret du 11 janvier 2011 .

### Titre II : Montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée

#### Montant

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée au collaborateur durant le congé d'accompagnement de fin de vie est égal à celui de l'allocation journalière versée par l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Ainsi :

- le salarié qui suspend son contrat de travail bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 68,18 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après ;
- le salarié qui réduit son temps de travail contractuel dans le cadre du congé d'accompagnement de fin de vie, bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 36,40 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après.

Ces montants sont versés indépendamment d'un éventuel partage de l'allocation d'accompagnement de fin de vie entre plusieurs bénéficiaires.

La rémunération forfaitaire versée ne peut cependant avoir pour effet, en référence à l'article 34 c de la convention collective des sociétés d'assistance, d'octroyer en net une rémunération supérieure à celle qui aurait été perçue normalement par le salarié.

(En euros.)

Salarié à temps complet au moment de la demande du congé	Salarié à temps partiel au moment de la demande du congé
---	---

Demande de suspension du contrat de travail	68,18 (1)	Demande de suspension du contrat de travail	68,18 (1)
Demande de réduction du temps de travail contractuel	36,40 (1)	Demande de réduction du temps de travail contractuel	36,40 (1)
(1) Rémunération forfaitaire complémentaire versée par l'entreprise (cf. titre III, article 2).			

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire évoluera pour l'avenir à l'identique du montant légal de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

#### **Périodicité de versement**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le versement de la rémunération forfaitaire complémentaire à l'allocation fin de vie est effectué en respectant la périodicité de la paye définie dans chaque entreprise, sans attendre le justificatif de la caisse d'assurance maladie qui sera fourni ultérieurement.

#### **Avance sur salaire**

##### Article 3

En vigueur étendu

Une proposition d'avance sur salaire est faite au collaborateur dès réception par l'entreprise de la demande de congé de solidarité familiale, sous réserve que le dossier soit complété des documents prévus à l'article 2, titre III, ci-après.

### **Titre III : Conditions et modalités d'ouverture de la rémunération forfaitaire**

#### **Salarié bénéficiaire**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Tout salarié temps complet ou temps partiel sans condition d'ancienneté bénéficie du congé de solidarité familiale pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

La personne proche peut être :

- un ascendant ;
- un descendant ;
- un frère ou une sœur ;
- une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Une personne de confiance est une personne (un parent, un proche ou le médecin traitant) qui a été désignée par une autre personne majeure pour :

- l'accompagner, si elle le souhaite, dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions ;
- donner son avis au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à sa situation.

#### **Conditions pour bénéficier de la rémunération forfaitaire**

##### Article 2

En vigueur étendu

Pour bénéficier de la rémunération forfaitaire complémentaire, le salarié doit adresser à son employeur en lettre recommandée avec avis de réception ou remettre en main propre contre décharge, 15 jours à l'avance, sa volonté de suspendre son contrat de travail ou la date le cas échéant de sa demande de fractionnement dudit congé ou de la demande de réduction de son temps de travail.

Ce document doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

- une attestation sur l'honneur du salarié justifiant de l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une copie justificative du bordereau de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

La copie justificative du bordereau de versement peut être fournie postérieurement à l'ouverture du congé d'accompagnement de fin de vie, compte tenu des délais administratifs de la CPAM.

Le salarié, s'il ne fournit pas ce dernier justificatif, sera dans l'obligation de restituer à l'entreprise les rémunérations indûment perçues.

En cas d'urgence absolue, le congé peut débiter à la date d'envoi de la lettre recommandée du salarié, le cachet de la poste faisant foi ou à la date de la remise en main propre contre décharge.

La rémunération forfaitaire complémentaire n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés : maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail.

#### **Renouvellement du congé ou retour anticipé**

##### Article 3

En vigueur étendu

En cas de renouvellement successif ou de retour anticipé du congé, le salarié avertit son employeur dans les conditions prévues à l'article 34 a de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. En cas de demande de renouvellement non successif, les mêmes conditions sont applicables.

#### **Durée de versement**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé de solidarité familiale peut également être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La durée d'une période minimale de congé est d'une journée sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelable une fois.

En cas de fractionnement du congé, le salarié avertit son employeur 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congés.

En cas de survenance d'un congé pour événement familial, tel que prévu à l'article 40 a de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ce congé est automatiquement reporté à l'issue du congé de solidarité familiale.

A titre d'exemple, le salarié qui se marie durant le congé de solidarité familial verra son congé de mariage d'une semaine calendaire, débiter à l'issue du congé de solidarité familial.

Les signataires conviennent d'une durée de versement de la rémunération forfaitaire complémentaire :

- pour un salarié qui suspend son contrat de travail : 34 jours calendaires ;
- pour un salarié qui réduit son temps de travail contractuel : 42 jours calendaires.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Enfin les entreprises par avenant spécifique à leur contrat de prévoyance maintiennent la totalité des garanties.

L'inscription à la garantie frais de santé reste effective durant le congé de solidarité familiale.

Les modalités de calcul du montant de cotisation à charge du salarié demeurent inchangées. En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II de l'accord du 2 mai 2011.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

#### **Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales finançant les garanties prévoyance et frais de santé**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

En cas d'insuffisance de rémunération nette du salarié en congé de solidarité familiale, l'employeur prend en charge les cotisations salariales finançant le maintien du salarié à la garantie prévoyance et frais de santé.

Cette prise en charge par l'employeur se fera sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédant le début du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

#### **Extension de la rémunération forfaitaire dans le cas d'un accompagnement direct à l'hôpital**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

La situation d'hospitalisation directe d'une personne en fin de vie permet le bénéfice de la rémunération forfaitaire dans le cadre d'un accompagnement à l'hôpital.

Les justificatifs à fournir en cas d'hospitalisation directe sont :

- une attestation sur l'honneur du salarié justifiant de l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une attestation établie par le médecin de la personne accompagnée justifiant l'hospitalisation ;
- une copie du bulletin d'hospitalisation de la personne accompagnée.

Par hospitalisation directe, il convient d'entendre l'hospitalisation de la personne accompagnée qui n'est pas précédée de soins à domicile.

Par domicile il convient d'entendre de manière large tout domicile y compris la maison de retraite, l'EHPAD, la maison de repos ou de convalescence, etc., c'est-à-dire tout lieu où la personne accompagnée bénéficie de soins dans le cadre de sa fin de vie.

##### **Montants**

<b>Salarié à temps complet au moment de la demande du congé</b>	<b>Salarié à temps partiel au moment de la demande du congé</b>
Demande de suspension du contrat de travail : 82,73 €	Demande de suspension du contrat de travail : 82,73 €
Demande de réduction du temps de travail contractuel : 45,50 €	Demande de réduction du temps de travail contractuel : 45,50 €

En cas d'urgence absolue, le congé peut débuter à la date d'envoi de la lettre recommandée du salarié, le cachet de la poste faisant foi, ou à la date de la remise en main propre contre décharge.

#### **Titre IV : Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle**

##### **Titre IV Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

Une formation aide aux aidants de 2 jours maximum (ou 14 heures) peut être octroyée au collaborateur bénéficiant d'un congé de solidarité familiale ouvert dans les conditions prévues aux titres II et III du présent accord.

L'entreprise propose systématiquement cette formation à réception de la demande du congé de solidarité familiale.

La formation choisie d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise est organisée dans les meilleurs délais.

A titre exceptionnel, cette formation peut être suivie par le collaborateur avant le début du congé.

En cas d'inscription à un stage de formation professionnelle dont la date survient durant le congé de solidarité familiale, le report du stage est automatique sauf si le salarié fait la demande écrite de respecter le calendrier initial.

#### **Titre V : Retour de congé de solidarité familiale**

##### **Titre V Retour de congé de solidarité familiale**

En vigueur étendu

Le salarié informe son employeur par écrit de la date prévisible de son retour de congé avec un préavis de 3 jours francs.

Par jour franc, il convient d'entendre, la définition suivante :

« Un jour franc court de 0 heure à 24 heures (minuit). Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification justifiant le délai.

Le délai qui expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. »

Exemple : événement survenant le mercredi matin, le délai expire le lundi matin.

Le mercredi : jour de l'événement n'est pas compté.

Du jeudi 0 heure vendredi, au samedi 24 heures (minuit) : 3 jours francs.

Le dimanche repousse automatiquement le délai au premier jour ouvrable suivant, c'est-à-dire au lundi matin quand il n'est pas férié.

Le salarié retrouve son emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé et à ancienneté.

L'absence pour congé de solidarité familiale est également assimilée à un temps de travail effectif pour l'attribution des augmentations générales.

En cas de décès de la personne accompagnée dans sa fin de vie, il est accordé, sans condition d'ancienneté, un jour d'absence rémunéré à l'accompagnant.

Ce jour d'absence rémunéré ne se cumule pas avec les dispositions prévues à l'article 40 a de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

#### **Titre VI : Durée de l'accord**

##### **Titre VI Durée de l'accord**

En vigueur étendu

L'accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'application de l'accord sera réalisé en décembre 2011.

## **Titre VII : Révision. Dénonciation**

### **Titre VII Révision. - Dénonciation**

En vigueur étendu

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois, adressée à l'ensemble des signataires.

La dénonciation devra faire l'objet par la ou les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

### **Titre VIII : Publicité de l'accord au sein de la branche**

#### **Titre VIII Publicité de l'accord au sein de la branche**

En vigueur étendu

Le texte de l'accord sera intégré en accès public sur le site internet du SNSA et fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

### **Titre IX : Dépôt légal et extension**

#### **Titre IX Dépôt légal et extension**

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

---

## **Adhésion par lettre du 30 juin 2011 de la FEC-FO à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie**

En vigueur non étendu

Paris, le 30 juin 2011.

La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, au SNSA, C/ O Mutuaide Assistance, 8-14, rue des Frères-Lumières, 94366 Bry-sur-Marne.

Madame,

Notre organisation, la FEC-FO, a l'honneur de vous informer qu'elle adhère à compter de ce jour à l'accord relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance du 2 mai 2011.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire général.

---

## **Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT banques ; CFTC banques ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux signataires des banques, des sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance de créer un organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle (OPCA) regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles,

### **Dénomination et nature**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom d'OPCABAIA, organisme paritaire collecteur interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

OPCABAIA est constitué sous la forme d'association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Champ professionnel**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.



Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

## **Composition**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

## **Objet et missions**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objets les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
  - la contribution consacrée aux actions de professionnalisation ;
  - la contribution consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - les contributions dues au titre du plan de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation ;
- en application des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi, mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- participer en tant que de besoin à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international, dans le respect des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

## **Conseil d'administration et bureau**

### **Article 5**

En vigueur étendu

## **Conseil d'administration**

### **Article 5.1**

En vigueur non étendu

#### **a) Composition**

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins :

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord ;
- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et à 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

- autant de représentants titulaires et suppléants que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre

consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;
- d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues supra sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA.

(1)

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

## **Bureau**

### **Article 5.2**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans.

Le président et le vice-président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens ;
- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'OGESTION.

## **Délégation de gestion**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles ' SPP banques ' et ' SPP assurances et assistance '.

La délégation est actée par la signature d'une convention entre OPCABAIA et l'opérateur délégataire après avoir été validée par le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA.

Les missions sont déléguées dans le respect des décisions du conseil d'administration d'OPCABAIA, des décisions des sections paritaires professionnelles, des dispositions des accords de branches respectifs et des délibérations des commissions paritaires nationales de l'emploi.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

## **Sections paritaires professionnelles (SPP)**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre, conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels.

### **Sections financières**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) ;
- au plan de formation, comportant quatre sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes.

### **Adhérents**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

### **Durée**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

### **Dénonciation et révision**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires ou adhérentes du présent accord emporte de facto la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des instances d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne prend effet qu'au 1er janvier de l'année suivant la fin d'un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la 3e année civile suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Date d'effet et demande d'agrément**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

### **Dépôt**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

---

**Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA**

## Signataires

Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT banques et assurances ; CFTC banques ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

- modification des articles 2, 5.1 b, 5.2, 6 et 9 de l'accord portant création d'OPCABAIA ;
- le reste de l'accord concerné demeure inchangé.

### Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011

#### Article 1er

En vigueur étendu

a) Les dispositions de l'article 2 « Champ professionnel » sont modifiées comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (4).

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain. »

b) Les dispositions de l'article 5.1 b « Pouvoirs et missions » sont modifiées comme suit :

« Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1er d du présent avenant ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers. »

Le reste de l'article est inchangé.

c) Les dispositions du 3e paragraphe de l'article 5.2 « Bureau »

« Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juillet 2011 ;
- de négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. »

d) Les dispositions de l'article 6 « Délégation de gestion » sont modifiées comme suit :

« Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles ' SPP banques ' et ' SPP assurances et assistance '. »

Les paragraphes 2 et 3 demeurent inchangés.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

e) L'article 9 est ainsi rédigé :

« Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition. »

(4) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

La durée du présent avenant est fixée pour une durée indéterminée.

#### Date d'effet et demande d'agrément

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la base de l'accord constitutif du 4 juillet 2011 ainsi modifié.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### Dépôt

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

### Avenant n° 24 du 21 octobre 2011 modifiant l'article 34 « Maladie et accident »

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAATAM CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser comme suit le texte de l'article 34 e :

« e) Avance par l'employeur : modalités de mise en œuvre

Lors d'un arrêt de travail et en cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par un régime de prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, quel que soit le système appliqué. Ce principe est maintenu au-delà de 3 mois d'arrêt de travail.

La subrogation est mise en place systématiquement dans les entreprises.

Chaque salarié concerné doit, dès son embauche dans l'entreprise, se déterminer par écrit en faveur ou non de la subrogation. Pour les salariés déjà présents dans les sociétés d'assistance à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de cet article, chaque entreprise devra obligatoirement procéder à la même consultation écrite, selon les mêmes termes et dans un délai maximum de 3 mois.

Le salarié ayant refusé cette subrogation s'engage à transmettre dans les meilleurs délais, à son entreprise, les relevés de la sécurité sociale relatifs à ses indemnités journalières de façon à lui permettre d'effectuer les compléments prévus. »

### Accord du 16 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; La FEC FO ; La FSPBA CGT ; La FBA CFDT ; Le SNAATAM CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;

Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;

Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011,

#### Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance

#### Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-19,1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2012, comme chaque année, le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

#### Règles d'imputation pour l'année 2012

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour l'année 2012 (années salaires 2011), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1er du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;

- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à  $(0,55 \times 60 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(0,55 \times 40 \% \times X \%)$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

- une somme égale à  $(1,05 \times 60 \% \times X \%^{*})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(1,05 \times 40 \% \times X \%^{*})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à  $(1,4 \times 60 \% \times X \%^{*})$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(1,4 \times 40 \% \times X \%^{*})$  de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2012.

X\* : pourcentage défini par arrêté ministériel.

#### Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2012.

#### Durée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

#### Dépôt légal et extension

Article 5

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## Avenant du 30 janvier 2012 relatif au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SNCAPA CFE-CGC ; FEC FO ; FBA CGT ; FBA CFDT ; SNAATAM CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Afin de compléter l'accord relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance, signé le 2 mai 2011 avec l'ensemble des organisations syndicales, il est convenu d'ajouter, dans le titre III, un article 5 concernant les garanties prévoyance et frais de santé.

L'article 5 du titre III ci-après annule en conséquence la dernière phrase de l'article 4 du titre III : « En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II du présent accord. »

#### « TITRE III

#### CONDITIONS ET MODALITÉS D'OUVERTURE DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE

Article 5

Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales finançant les garanties prévoyance et frais de santé

En cas d'insuffisance de rémunération nette du salarié en congé de solidarité familiale, l'employeur prend en charge les cotisations salariales finançant le maintien du salarié à la garantie prévoyance et frais de santé.

Cette prise en charge par l'employeur se fera sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédant le début du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. »

#### Durée de l'avenant

L'avenant entre en vigueur à compter du premier jour du mois de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité de l'avenant au sein de la branche

Le texte de l'avenant sera intégré en accès public sur le site internet du SNSA et fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

#### Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## Avenant n° 26 du 9 mars 2012 modifiant l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAATAM CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistances, de réviser comme suit le texte de l'annexe I :

#### « II. - Composition et fonctionnement de la commission

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce (s) pouvoir (s) étant obligatoirement annexé (s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote. »

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié (e) s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurances ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

## Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAATAM CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

« Article 38

Parentalité

Maternité

### a) Réduction journalière de la durée du travail

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire de 1/2 heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité défini au d ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 27.

### b) Travail de nuit

La femme enceinte travaillant en horaire de nuit peut bénéficier, sans modification de sa rémunération, d'une dérogation pour travailler en horaire de jour.

### c) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour les consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire pour les salariées.

Par ailleurs, le conjoint bénéficie, sous réserve de justificatifs, d'absences sans réduction de salaire pour les trois échographies obligatoires.

### d) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixé à l'article 27, la durée du congé telle que fixée par le code du travail est portée à 20 semaines, à moins qu'elle ne soit portée à une durée supérieure, en application des dispositions légales.

Pendant ce congé, l'intéressée reçoit de son employeur une rémunération destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Paternité

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs.

Pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 15 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un enfant.

Cette durée est de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples et pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, cette durée est portée à 22 jours calendaires consécutifs.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Pendant toute la durée du congé de paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le père salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant également la date de fin.

Les dates de début et de fin du congé sont modifiées à la demande du salarié pour tenir compte de la date réelle de l'accouchement.

La durée du congé de paternité est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit aux congés payés.

Adoption

### e) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit pendant les 12 semaines du congé d'adoption une rémunération destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Le congé est porté à 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et à 24 semaines en cas d'adoption multiple, quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 12 semaines, le versement de la rémunération de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé.

Conformément aux dispositions légales, les parents adoptifs peuvent bénéficier du congé d'adoption sous réserve que ce congé soit partagé entre les deux dans les conditions prévues par la loi.

Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption est assimilé à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit à congé payé.

#### f) Congé d'adoption internationale

Le salarié ou la salariée disposant d'un agrément délivré selon la réglementation en vigueur en vue d'une adoption internationale, et répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27, bénéficie d'un congé d'adoption internationale avec maintien du salaire net d'une durée de 6 semaines lorsqu'il ou elle doit se rendre dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption internationale se cumule au congé d'adoption prévue à l'article 38 e.

#### Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé. »

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié (e) s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Avenant n° 28 du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnité de départ en retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAATAM CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Ayant pour objet : révision de l'article 45 renommé 'Indemnité de départ en retraite'.

« Article 45

Indemnité de départ en retraite

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 43 a.

A compter du 1er janvier 2013, au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions plus favorables de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une indemnité de départ en retraite égale, par année d'ancienneté dans l'entreprise, à 12,75 % de 1/12 du total des salaires bruts de ses 12 derniers mois d'activité, soit le tiers des 3 derniers mois d'activité si le calcul est plus favorable.

La détermination de l'ancienneté et de l'assiette servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite se fait de la même manière que pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'année incomplète est retenue au prorata du nombre de mois de présence.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ en retraite.

Un accord d'entreprise peut permettre au choix du salarié de transformer l'indemnité de départ en retraite totalement ou partiellement en temps, afin de pouvoir réaliser un aménagement du départ physique à la retraite. »

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salariés, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Avenant du 14 juin 2013 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SNCAPA CFE-CGC ; La FSPBA CGT ; Le SNAATAM CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser l'article 16 « Composition » du titre VIII « Observatoire des métiers » comme suit :

« TITRE VIII

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

Article 16

Composition

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance dispose d'un comité technique de pilotage.

Le comité technique de pilotage de l'observatoire est composé paritairement d'un nombre identique de représentants :

- des organisations syndicales de salariés représentatives dans le périmètre de la branche et signataires des statuts de l'observatoire ;

- du SNSA. »



## Accord du 13 juin 2014 relatif à la saison dans la branche assistance

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	FBA CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les sociétés de la branche assistance connaissent chaque année, en période estivale, une activité plus importante.

Compte tenu du caractère cyclique et récurrent de cette période qui se répète, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et indépendamment de la volonté de l'entreprise, il est constaté que la branche assistance est soumise à une saisonnalité dans les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile.

Le présent accord a donc pour objectif de préciser que la durée de cette saison estivale est de 4 mois par année civile sur une période de référence comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

La saisonnalité peut cependant, dans certaines entreprises de la branche, être inférieure ou supérieure à cette durée et se scinder. Cette variation d'une entreprise à l'autre peut s'expliquer compte tenu des activités et clientèles propres.

Toute entreprise qui compte recourir au travail saisonnier au-delà de 4 mois dans l'année civile et dans la limite de 2 mois supplémentaires maximum doit faire la démonstration de la spécificité de son activité justifiant cette dérogation auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, afin de recueillir un avis.

Il est établi que les activités telles que services à la personne, habitat et santé (suivi des maladies chroniques, exemple : personnes diabétiques, liées à des laboratoires pharmaceutiques, etc.) ne sont pas reconnues comme étant affectées par la saisonnalité.

C'est ainsi que le SNSA et les organisations syndicales signataires sont convenus de ce qui suit.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés de l'assistance appliquant la convention collective nationale des sociétés de l'assistance.

### Objet

#### Article 2

En vigueur étendu

L'accord a pour objet de :

1. Confirmer la saisonnalité des services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile des sociétés d'assistance ;
2. Rappeler les caractéristiques d'une activité saisonnière, qui peut varier en fonction de la diversité des clientèles ;
3. Préciser la typologie des indicateurs permettant de définir la saisonnalité ;
4. Fixer les modalités d'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
5. Préciser certaines mentions spécifiques à faire figurer au contrat de travail saisonnier ;
6. Préciser le statut des salariés en contrat de saison.

### Caractéristiques de l'activité saisonnière dans l'assistance

#### Article 3

En vigueur étendu

Il s'agit d'une activité normalement appelée à se répéter chaque année à date à peu près fixe, au caractère régulier, prévisible, cyclique en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et indépendante de la volonté des employeurs ou des salariés.

L'activité saisonnière doit être distinguée d'un simple accroissement temporaire d'activité ou du remplacement de salariés absents.

La durée de la saisonnalité pour les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile des sociétés d'assistance s'élève à 4 mois au cours de l'année civile sur une période comprise entre le 1er mai et le 30 septembre.

L'entreprise doit effectuer une information préalable et détaillée en comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel sur la période de la saison.

Cependant, il est admis que la durée de la saison peut varier pour certaines entreprises en fonction de la diversité des clientèles.

L'entreprise concernée par une saisonnalité estivale d'une durée supérieure à 4 mois et dans la limite de 2 mois maximum supplémentaires devra faire la démonstration en comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel des spécificités propres à son activité justifiant le dépassement de la durée.

Cette démonstration doit reposer sur des indicateurs tels que prévus à l'article 4 ci-après.

L'entreprise doit recueillir l'avis du comité d'entreprise et/ou, à défaut, des délégués du personnel sur le dépassement de la durée de 4 mois.

La procédure de consultation doit être engagée au plus tard 60 jours avant le début de la saison.

### Indicateurs permettant de mesurer la saisonnalité dans la branche assistance

#### Article 4

En vigueur étendu

La saisonnalité dans la branche assistance est mesurée par tout moyen adapté aux services concernés et, à titre indicatif, par les éléments suivants ou par tout autre moyen permettant à l'entreprise de mesurer l'accroissement régulier, prévisible et cyclique de l'activité saisonnière qui impacte les services concernés.

Pour les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile :

- nombre de dossiers ouverts :

L'entreprise doit faire la démonstration, par rapport aux 2 dernières années civiles précédentes, de l'augmentation significative de la moyenne constatée du nombre de dossiers ouverts l'été dans ces services, au regard de la moyenne du nombre de dossiers ouverts sur les 12 mois de l'année civile ;

- nombre d'appels téléphoniques, SMS, fax, courriels, courriers entrants et sortants correspondants :

L'entreprise doit faire la démonstration, par rapport aux 2 dernières années civiles précédentes, de l'augmentation significative l'été dans ces services de la moyenne constatée du nombre d'appels téléphoniques, SMS, fax, courriels entrants et sortants, au regard de la moyenne du nombre des mêmes flux sur les 12 mois de l'année civile.

### Modalités d'information et/ou de consultation

#### Article 5

En vigueur étendu

#### Modalités d'information du comité d'entreprise

Il s'agit d'une information préalable et détaillée conformément à l'avenant n° 22, article 6, du 15 mai 2009 de la convention collective nationale.

Cette information détaillée concerne les services impactés par l'activité saisonnière.

#### Modes d'organisation

Il est communiqué en comité d'entreprise le nombre de salariés en contrat de saison ainsi que leur affectation.

#### Modalités de consultation du comité d'entreprise

L'avis du comité d'entreprise est requis après information détaillée en cas de dépassement de la durée de 4 mois.

### Mentions spécifiques à faire figurer au contrat de travail saisonnier

#### Article 6

En vigueur étendu

Les mentions spécifiques (outre les mentions obligatoires prévues par la loi) qui doivent figurer dans le contrat de travail saisonnier sont les suivantes :

- l'objet précis du contrat qui doit correspondre à une activité saisonnière ;
- la qualification ;
- le niveau de classification ;
- l'affectation.

### Statut du salarié en contrat de saison

#### Article 7

En vigueur étendu

Dans le cas d'un recrutement au niveau A, le salarié voit son statut évoluer au niveau B au bout de 6 mois de présence effective continue ou non.

Conformément à la réglementation en vigueur, il est rappelé que les durées des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté. Lorsque le contrat saisonnier se poursuit sans interruption par un contrat à durée indéterminée, le salarié conserve alors l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue pour le même poste de travail.

Le chargé d'assistance recruté au niveau A ne peut effectuer des plages de nuit.

Un livret d'accueil, destiné à favoriser l'intégration dans l'entreprise, est mis à disposition du salarié en contrat de saison.

#### Date d'effet

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Par dérogation, les sociétés ayant déjà procédé, à la date de signature, à une information et/ou à une consultation auprès de leur comité d'entreprise ou, à défaut, auprès de leurs délégués du personnel ne seront pas soumises à ces nouvelles dispositions pour l'exercice 2014.

#### Durée

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera fait à l'issue d'une période de 3 ans à compter de sa date d'application.

#### Dépôt légal et extension

#### Article 10

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

#### Révision. - Dénonciation

#### Article 11

En vigueur étendu

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires, sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des signataires.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA ou l'une des organisations syndicales signataires de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 3 mois, adressée à l'ensemble des signataires.

La dénonciation devra faire l'objet par la ou les parties à l'origine de la demande d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

(1) L'article 11 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).  
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

## Accord du 28 novembre 2014 relatif au financement et à la répartition du FPSPP

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	FBA CFDT ; SNAATAM CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FSPBA CGT ; FEC FO.

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;

Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;

Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009 relatifs au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 ;

Vu la révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 et signé le 9 mars 2012,

### **Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-19 (1° et 2°) du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2015, comme chaque année le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

### **Règles d'imputation pour l'année 2015**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Pour l'année 2015 (salaires 2014), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1er du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;

- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à  $(0,55 \times 60 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(0,55 \times 40 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

- pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

- une somme égale à  $(1,05 \times 60 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(1,05 \times 40 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;

- pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à  $(1,4 \times 60 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;

- une somme égale à  $(1,4 \times 40 \% \times X \% (1))$  de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2015.

(1) Pourcentage défini par arrêté ministériel.

#### **Date d'effet**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2015.

#### **Durée**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

#### **Dépôt légal et extension**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## **Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FBA CFDT.

#### **Avenant**

En vigueur étendu

#### **Préambule**

Les sociétés d'assistance, conscientes de leurs responsabilités en matière d'égalité, de mixité, de diversité au sein de la branche assistance, ont réaffirmé à plusieurs reprises, dans différents avenants de la convention collective, le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité vise à lutter contre la discrimination en matière de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, de caractéristiques génétiques, d'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou d'état de grossesse.

Dans le prolongement de ces principes, les partenaires sociaux ont exprimés leur volonté d'instaurer dans le cadre du droit syndical tel que prévu dans la convention collective nationale des sociétés d'assistance des mesures concrètes visant à :

- garantir l'évolution professionnelle des porteurs de mandats élus ou nommés ;

- mettre en place dans chaque société, au sein de son comité d'entreprise, sauf dispositif conventionnel existant au sein de l'entreprise, une information annuelle des actions menées sur l'égalité de traitement dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, aux articles 9 et 13 ;

Vu l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité et à la diversité dans la branche assistance,

#### « Article 9

### 1. Détachement et permanent syndical

#### a) Détachement

Conditions et modalités du détachement :

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui soient adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

#### b) Conditions et modalités du retour dans l'entreprise

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux personnes par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ ou interprofessionnel.

### 2. Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise

#### a) Permanent

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' permanent ' est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

#### b) Semi-permanent

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' semi-permanent ' est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

c) Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ' permanents ' bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans le 9.1 b ' Conditions et modalités du retour dans l'entreprise '. »

#### « Article 10 bis

#### Représentant syndical au CHSCT

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et/ ou l'établissement occupant plus de 300 salariés a le droit de désigner un représentant syndical.

Ce représentant syndical bénéficie d'un congé de formation dans les mêmes conditions que celui prévu par le code du travail pour les membres élus du CHSCT.

Cette disposition ne s'applique pas aux désignations temporaires. »

#### « Article 13

#### Conciliation du mandat et du contrat de travail

#### a) Principes

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 3, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

#### b) Adaptation de la charge de travail

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière) un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

#### c) Entretien

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29) doit être proposé chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/ contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

#### d) Egalité de traitement salarial et d'évolution professionnelle

##### 1. Formation des élus ou mandatés

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat (s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail.

A cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse 4 jours de formation rémunérés pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation s'effectue à la prise du mandat et/ ou à son renouvellement éventuel.

A titre exceptionnel, les élus et/ ou mandatés, en cours de mandat au jour de la signature de l'accord, bénéficieront de cette disposition s'ils en font la demande, sauf :

- s'ils ont déjà obtenu, dans le cadre de la mandature en cours, une prise en charge par l'entreprise du congé de formation économique et sociale ou d'une formation syndicale ;
- si le premier tour des élections doit se dérouler dans le premier trimestre 2015.

##### 2. Validation de l'expérience syndicale

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex. : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

C'est pourquoi les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 6 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/ directions de l'entreprise ;
- sur leur demande, à une formation certifiante. Cette formation est établie avec le concours d'un partenaire extérieur à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise, qui prend acte des candidatures et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de DIF qu'il détient, et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

##### 3. Egalité d'évolution professionnelle/ non-discrimination

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 6 ans dans l'entreprise peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ ou de mobilité professionnelles.

##### 4. Egalité de traitement salarial/ non-discrimination

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 13 c du présent accord, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport 'Egalité femmes-hommes' de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé, et ce dans la limite globale de 3 ans. »

#### « Article 14 bis

##### Modalités de gestion des crédits d'heures

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 13 ci-dessus. »

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA

Signataires	
Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; FBA CFDT ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Le préambule ainsi que les articles 2,3,4,5,7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article 1er du présent accord. Les autres dispositions de l'accord visé supra demeurent inchangées.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés. Le reste du préambule est inchangé.

L'article 2 relatif au champ professionnel est modifié comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objets les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
  - la contribution consacrée aux actions de professionnalisation ;
  - la contribution consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - les contributions dues au titre du plan de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 5 relatif au conseil d'administration et au bureau est modifié comme suit :

#### « Article 5.1

Conseil d'administration

##### a) Composition

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins :

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord ;
- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et à 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

- autant de représentants titulaires et suppléants que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

##### b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;
- d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues supra sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA. »

#### « Article 5.2

Bureau

Le premier alinéa est modifié comme suit :

« Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. »

Le deuxième alinéa reste inchangé.

Les alinéas suivants sont modifiés comme suit :

« Le président et le vice-président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens ;
- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'OGESTION. »

L'article 7 relatif aux sections paritaires professionnelles (SPP) est modifié comme suit :

« Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre, conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels. »

L'article 8 relatif aux sections financières est modifié comme suit :

« OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq

sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- au plan de formation, comportant quatre sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes. »

(1)

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

#### Durée

##### Article 2

En vigueur non étendu

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

#### Date d'effet et demande d'agrément

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes et au plus tôt le 1er janvier 2015.

Les parties signataires engagent en temps utile, et en tout état de cause avant le 1er janvier 2016, auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA comme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### Dépôt

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

## Avenant n° 31 du 9 mars 2015 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FBA CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la revalorisation de l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires ne sera plus intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires mais sera traitée dans un avenant distinct.

#### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le troisième alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2015 :

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 25,92 € par repas ;
- frais d'hébergement :
- remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 105,38 € par jour pour Paris ;
- remboursement de la nuitée et du-petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 94,93 € par jour pour la province.

Ces montants seront réexaminés en 2016. »

#### Date d'effet

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2015.

#### Dépôt légal et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

## Accord du 30 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois

Signataires	
Organisations patronales	SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FBA CFDT ; SNAATAM CFE-CGC.



## Préambule

En vigueur étendu

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à la sécurisation des parcours professionnels, à l'employabilité, à l'orientation et à la promotion professionnelle des salariés.

Elle renforce la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences (1) favorisant son évolution professionnelle et sa progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Par niveau de qualification, les signataires font référence aux types de formations nécessaires pour occuper un poste dans le monde professionnel, tel que défini dans l'accord national interprofessionnel de 2009 repris dans les dispositions du code du travail.

A ce titre, la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans une démarche plus large de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de GPEC et de formation professionnelle, aux niveaux tant de la branche que de l'entreprise. Elles soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est d'anticiper les évolutions des entreprises.

Dans cet esprit, chaque entreprise doit mettre en œuvre, au sein de sa politique de ressources humaines, les moyens adaptés aux besoins de chaque salarié pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle et de répondre à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation.

Les signataires confirment l'importance :

- de l'information et de la visibilité pour les salariés et les entreprises ;
- de la reconnaissance de la formation et des compétences ;
- de l'évaluation des dispositifs issus de l'accord de branche.

Ils souhaitent apporter des réponses :

- permettant dans le domaine de la formation à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse. Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolution professionnelle ;
- favorisant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme et long terme ;
- définissant clairement le rôle de chaque acteur (CNPEF, OPCA, observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle) et procurant ainsi les fondements d'une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et une évaluation systématique des politiques et des dispositifs.

A cet effet, il convient de prendre en compte les principes ci-dessous :

- la simplification des modalités de mise en œuvre de la formation, concourant à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée ;
- l'attachement aux compétences acquises tant par l'expérience que par les actions de formation réalisées par le salarié ;
- le renforcement du dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle qui doit être de nature à poursuivre et à amplifier la mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- l'adaptation de l'organisation de l'entreprise en fonction des départs en formation des salariés ;
- le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi au sein de la branche ;
- la nécessité de s'inscrire dans une logique de projet ou de parcours professionnels tout au long de la vie ;
- le rôle important au niveau de la branche de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEF) ;
- l'attachement à l'apprentissage et la transmission des savoirs ;
- l'importance de la GPEC, qui permet aux entreprises d'améliorer leur performance au regard de leur stratégie mais également de sécuriser le parcours professionnel des salariés et leur accès à l'information sur les métiers et dispositifs favorisant les mobilités professionnelles ;
- la réalisation début 2016 d'un calendrier social annuel intégrant les différentes obligations de la branche en matière de formation professionnelle.

(1) Voir annexe.

## Titre Ier Cadre juridique de l'accord

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord bénéficie aux salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale de l'assistance du 13 avril 1994.

### Objet

Article 2

En vigueur étendu

L'accord s'inscrit dans le cadre d'une négociation relative aux objectifs, priorités et moyens de formation professionnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre de la négociation relative à la GPEC.

Il prend en compte les évolutions législatives de la réforme de la formation professionnelle instaurées par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014 ainsi que par les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi en lien avec la GPEC et la formation professionnelle.

Il annule et remplace l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance et son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 ainsi que l'accord du 9 mars 2012 portant révision des accords précités.

Cet accord revêt un caractère normatif et s'impose à ce titre aux accords particuliers qui seraient conclus au sein des entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

## Titre II Axes prioritaires et acteurs de la branche assistance

### Axes prioritaires pour la branche assistance

Article 3

En vigueur étendu

Les parties s'accordent à privilégier dans le cadre de l'élaboration de la stratégie formation toutes les actions destinées à respecter les axes prioritaires suivants :

1. Les évolutions de carrière et la progression professionnelle, à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique et/ou un responsable RH lors de l'entretien professionnel ;
2. La capacité des salariés à occuper un emploi dans la branche et à s'adapter à l'évolution de leur métier ainsi qu'aux métiers émergents dans les sociétés

d'assistance ;

3. Les compétences nécessaires à la maîtrise des évolutions technologiques ;

4. La gestion de la relation client et de la qualité de service ;

5. Les actions qui pourront également s'accompagner d'une validation des acquis de l'expérience et/ou viser la préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle cohérente avec l'évolution envisagée ;

6. Les publics prioritaires et d'une manière générale l'égalité, la mixité, la diversité ;

7. La formation du tuteur et du maître d'apprentissage ;

8. La progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

### **Publics et leur accès à la formation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

L'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement telle que précisée dans l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, la mixité, la diversité dans la branche assistance, trouve dans ce présent accord toute sa dimension.

Ainsi, les entreprises doivent veiller tant au niveau de l'élaboration du plan de formation que de la mobilisation par les salariés de leur droit au CPF sur le temps de travail à une absence totale de discrimination.

Elles doivent également contribuer aux actions d'insertion et de réinsertion. Les entreprises doivent :

#### **4.1. Favoriser l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap**

Les signataires du présent accord insistent sur la nécessité de favoriser et de renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. A ce titre, une négociation de branche sera engagée dès janvier 2016.

#### **4.2. Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle**

Les signataires du présent accord reconnaissent dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au regard de l'accès à la formation professionnelle, une des priorités essentielles de la branche et des entreprises la composant.

### **Acteurs de la formation au niveau de la branche**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

#### **5.1. Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires**

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle. Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCA.

5.2. Le présent accord renforce et réaffirme le rôle de la CNPEF dans :

- la définition des priorités et des critères pris en compte par l'OPCA dans l'examen des demandes de financement des dossiers ;

- l'élaboration de recommandations en faveur de l'accès à la formation, la saisine de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle dans la branche assistance ;

- le suivi des accords de branche relatifs à l'emploi et à la formation ;

- la formulation de propositions et recommandations en matière de priorités à indiquer aux politiques de formation dans la branche ;

- la participation à l'élaboration des certifications ;

- le soutien au développement de la validation des acquis ;

- le suivi et la mise à jour de la liste des certifications éligibles au CPF au sein de la branche ;

- la détermination des forfaits horaires relatifs à la prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA révisé par accord de janvier 2015 et dans le respect également des validations du conseil d'administration de l'OPCA ;

- l'examen des moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs et du maître d'apprentissage ;

- l'importance accordée par la branche professionnelle à l'égalité, à la mixité, à la diversité et d'une manière générale aux publics prioritaires.

Les décisions de la commission sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Le nombre annuel de réunions de la CNPEF est fixé à quatre minimum, conformément à l'avenant n° 26 du 9 mars 2012.

#### **5.3. Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle**

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

A ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à

l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

#### 5.4. OPCA (1)

L'OPCA a notamment pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche ;
- la contribution dédiée aux actions de professionnalisation ;
- la contribution dédiée au congé individuel de formation (CIF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- les contributions au titre du plan de formation ;
- la taxe d'apprentissage, à compter du 1er janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'AGEFIPH, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leurs politiques de formation ;
- en application des accords de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE et CNPEF), mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- participer en tant que de besoin à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, aux niveaux tant régional et national qu'europpéen ou international, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE et CNPEF arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

(1) Les 2e, 3e et 4e tirets du 2e alinéa de l'article 5-4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

### Moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche

#### Article 6

En vigueur étendu

Les moyens des acteurs sont ceux définis à l'article 7 c, d modifié par avenant, e, f, de la convention collective nationale.

### Obligations triennales

#### Article 7

En vigueur étendu

Tous les 3 ans, la CNPEF examinera l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les organisations syndicales se réuniront tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

### Titre III Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu

La formation professionnelle comprend quatre logiques d'accès pour les salariés et l'entreprise.

Ces logiques s'appuient sur une initiative :

- soit de l'employeur à travers le plan de formation ;
- soit uniquement du salarié par le congé individuel de formation ;
- soit uniquement du salarié pour mobiliser son CPF en dehors de son temps de travail ;
- soit du salarié avec l'accord de l'employeur portant sur le calendrier et le contenu pour recourir à son droit au compte personnel de formation (CPF) pendant ses heures de travail et/ou l'accès aux périodes de professionnalisation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis pour un CPF durant le temps de travail lorsqu'il y a un abondement correctif, une demande d'acquisition de socle de connaissances et de compétences ou une action de VAE.

### Plan de formation

#### Article 8

En vigueur étendu

Le plan de formation prévisionnel, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels, la législation sur la formation professionnelle tout au long de la vie et celle relative au dialogue social.

Les orientations professionnelles doivent être établies en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC, notamment avec les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ce plan précise les actions de formation proposées, en distinguant deux catégories visées :

- la catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail mais également celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié ;
- la catégorie 2 : exclusivement les formations liées au développement des compétences, susceptibles d'être suivies pendant ou en dehors du temps de

travail, moyennant - dans ce dernier cas - le versement de l'allocation formation.

Les signataires rappellent l'importance pour cette catégorie de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Il revient à chacune des entreprises de définir et de préciser les actions qui se rattachent aux catégories citées ci-dessus.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant et, en accord avec le salarié, avec le compte personnel de formation et/ou la période de professionnalisation, sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Les actions de formation des représentants du personnel mandatés ou élus et destinées à l'exercice de leur mandat sont prises en compte dans le plan de formation mais pas dans les critères d'accès au CPF.

### **Commission formation en entreprise**

#### Article 9

En vigueur étendu

Elle est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

Elle a pour rôle d'établir les moyens, de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information.

Elle est également en charge du suivi des sujets spécifiques de l'emploi et de travail des jeunes, des seniors et des personnes en situation de handicap.

Le temps passé à la préparation des réunions annuelles minimales prévues par la loi est rémunéré comme temps de travail dans la limite de 10 heures par an et par membre de la commission dans la limite d'un crédit total de 50 heures.

Il en est de même dans la limite d'un crédit global de 20 heures par année dans les entreprises employant moins de 200 salariés où cette commission est constituée par le comité d'entreprise.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient de suivre un stage de formation de 3 jours destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre, ou à développer les connaissances acquises lors d'un précédent mandat.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le CPF est un droit attaché à la personne et la suit tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses souhaits professionnels permettant des opportunités en termes d'emploi.

Il a pour objet de permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

*Le CPF est alimenté pour les salariés à temps complet à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an les années suivantes dans la limite d'un plafond de 150 heures. (1)*

Pour les salariés à temps partiel, le CPF est alimenté au prorata du temps de travail arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1er janvier 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Lors de la préparation de son départ à la retraite, le salarié de 55 ans et plus bénéficie dans le cadre du CPF d'une formation certifiante ou qualifiante.

En cas de cumul emploi/ retraite, le salarié pourra mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du CPF avant la liquidation de ses droits à la retraite pour suivre une action de formation correspondant aux critères d'éligibilité fixés par le présent accord.

#### 10.1. Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par l'OPCA sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde ainsi que des coûts salariaux.

#### 10.2. Abondements par l'OPCA

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF serait insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.

##### 10.2.1. Publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés en mobilité professionnelle ou géographique, ou occupant un emploi menacé ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- salariés à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette liste ne constitue pas un ordre de priorité.

La CNPEF des sociétés d'assistance pourra adapter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés d'entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu au code du travail.

##### 10.2.2. Conditions de prise en charge des abondements

Dans la limite du coût réel de la formation, OPCABAIA, sur proposition de la CNPEF des sociétés d'assistance, au travers de sa section paritaire professionnelle, pourra fixer des plafonds de prise en charge, les conditions d'abondements au titre du CPF et de la période de professionnalisation, en fonction des priorités éventuellement définies par les partenaires sociaux de la branche, de la nature des actions de formation et des disponibilités financières.

(1) Le 4e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

## Article 11

En vigueur étendu

La CNPEF des sociétés d'assistance établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche et correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les sociétés d'assistance.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Elle identifie également les certifications qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), sur les listes régionales ainsi que dans l'inventaire des « compétences transversales » établi par la CNCP.

### 11.1. Processus d'élaboration et de révision de la liste de branche et de contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

Pour élaborer la liste de branche et déterminer les certifications qu'ils souhaitent voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), les partenaires sociaux mènent les travaux suivants, avec l'appui et sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de l'assistance :

- analyse quantitative et qualitative des activités et compétences de l'ensemble des familles de métiers du secteur, intégrant une dimension prospective ;
- identification des certifications utilisées dans les entreprises ;
- identification des autres certifications correspondant à une qualification utile dans le secteur, qu'elles soient d'ores et déjà éligibles ou qu'elles remplissent les conditions pour le devenir dans un avenir proche.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CNPEF, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CNPEF. Il en est de même des demandes que la CNPEF adressera au COPANEF en vue de l'inscription des certifications qu'elle souhaite voir intégrées sur la LNI, ainsi qu'aux COPAREF dans les régions où la profession identifie des besoins en emploi.

### 11.2. Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CNPEF à la constitution des listes nationale et régionales

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des sociétés d'assistance ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assistance que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activités ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

## Congé individuel formation (CIF)

### Article 12

En vigueur étendu

Le congé individuel formation doit permettre au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment des actions du plan de formation d'entreprise, ou à des périodes de professionnalisation.

Le CIF doit permettre au salarié de changer d'activité, de profession ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Il doit également permettre de se perfectionner professionnellement.

### Mise en œuvre

Salariés en contrat à durée indéterminée :

Conformément au code du travail, le droit au CIF est ouvert aux travailleurs justifiant d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise.

Les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi sont dispensés de la condition d'ancienneté.

Salariés en contrat à durée déterminée :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un CIF.

Le CIF CDD est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois civils. Ces actions de formation peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel. Elles obéissent aux dispositions du code du travail.

Délais :

Le salarié qui veut suivre une action de formation au titre du CIF pour tout ou partie de son temps de travail doit demander une autorisation écrite d'absence 4 mois au moins (120 jours) avant une interruption d'au moins 6 mois et 2 mois (60 jours) si l'action de formation est d'une durée inférieure à 6 mois ou relevant d'une action de formation à temps partiel.

Cette autorisation d'absence ne peut excéder 1 an s'il s'agit d'une formation continue à temps plein, ou 1 200 heures s'il s'agit d'une formation discontinue ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus lorsque la demande n'a pas été formulée selon la procédure prévue ou que les conditions d'ouverture du droit liées à l'ancienneté dans l'entreprise ou en qualité de salarié ne sont pas requises. Pour justifier du report, l'employeur peut opposer un nombre trop important de salariés simultanément absents, tel que prévu par la loi, risquant de désorganiser l'entreprise.

En cas de non-réponse dans ce délai de 1 mois, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

Les délégués du personnel ont qualité pour effectuer des réclamations sur la décision de l'employeur.

### Seuil d'absences simultanées

Il y a cependant la possibilité de différer la demande de CIF lorsque l'ensemble des demandes atteint 2 % de l'effectif d'un établissement de 200 salariés et plus.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, certaines demandes peuvent être différées lorsque le nombre d'heures des CIF demandés dépasse 2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande peut être différée si les absences simultanées au titre du CIF peuvent aboutir à l'absence d'au moins deux salariés dans l'entreprise.

Formation initiale différée :

Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre des études doivent être accompagnés dans leur projet professionnel par l'entreprise.

Ils peuvent ainsi bénéficier :

- d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise ;
- d'un bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences, de VAE sont pris en charge par l'OPACIF.

## Titre IV Sécurisation du parcours professionnel

En vigueur étendu

La formation professionnelle est la résultante d'une identification de besoins en compétences.

A ce titre, les textes de loi et les accords nationaux interprofessionnels ont instauré les entretiens professionnels. Les signataires du présent accord réitèrent leur attachement à la mise en œuvre de ces entretiens en entreprise.

### Entretien professionnel

#### Article 13

En vigueur étendu

##### 13.1. Mise en œuvre au niveau des entreprises

Chaque entreprise doit sensibiliser, former et accompagner son personnel encadrant dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

L'entretien professionnel, qui est distinct de l'entretien personnel, est obligatoire et a lieu tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est renforcé et fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Chaque entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié selon un format et des modalités définies par l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue et de la date de l'entretien au minimum 15 jours calendaires auparavant.

Cette date pourra être reportée à la demande motivée de l'employeur ou du salarié si nécessaire.

Le calcul de la périodicité de l'entretien professionnel et de l'entretien professionnel renforcé se fait de la même manière que pour le calcul de la date d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien périodique prévu à l'article 29 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il se tient à période distincte de l'entretien annuel.

##### 13.2. Modalités

À l'occasion de son embauche, le salarié en CDI ou en CDD (selon la durée initiale prévue au contrat) est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

Le CDI qui succède sans interruption à un CDD bénéficie également au bout de 2 ans d'un entretien professionnel.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie de 6 mois au moins ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- de l'exercice d'un mandat syndical de permanent ou semi-permanent ;
- d'un détachement dans le cadre d'un congé politique et/ou humanitaire.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

##### 13.3. Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les modalités de recours à un accompagnement personnalisé par le conseil en évolution professionnelle ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- une information et sensibilisation sur les différentes dispositions sur la formation professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

Le comité d'entreprise est informé annuellement des grandes tendances qui se dessinent au cours des entretiens en matière de souhaits de formation.

##### 13.4. Etat des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation (à l'exclusion des formations IRP) ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation.

Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

### **Conseil en évolution professionnelle**

#### Article 14

En vigueur étendu

Chaque salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objet est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) repose sur cinq acteurs que sont :

- le FONGECIF ;
- CAP emploi ;
- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- l'AGEFIPH.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants ou prévisibles.

Il a pour objectif de faciliter l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant au besoin exprimé par la personne et les financements disponibles.

Il facilite le recours au compte personnel de formation (CPF).

### **Bilan de compétences**

#### Article 15

En vigueur étendu

Tout salarié, sur demande adressée à son employeur, peut bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Une priorité supplémentaire sera accordée aux salariés répondant aux critères suivants :

Après :

- 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- 10 ans passés au même poste dans l'entreprise.

Le bilan de compétences, qui permet d'analyser les motivations personnelles du salarié et ses aptitudes professionnelles, peut déboucher sur une formation dans le cadre des dispositifs existants.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ont droit à un congé de bilan de compétences. Il est subordonné aux conditions d'ancienneté suivantes :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Le bilan de compétences peut être également pris en charge dans le cadre du plan de formation ou d'un CIF.

Le résultat du bilan de compétences est confidentiel et demeure la propriété exclusive du salarié.

### **Validation des acquis de l'expérience**

#### Article 16

En vigueur étendu

*Les signataires du présent accord rappellent que les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les CQP sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle ou en tout ou partie par la VAE. (1)*

Les signataires rappellent également la possibilité d'obtention du congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures.

Les parties signataires s'entendent pour :

- reconnaître l'importance de la VAE et promouvoir les actions relatives à la validation de l'expérience, qui devient désormais un des outils de sécurisation des parcours professionnels ;
- *rappeler que l'expérience correspondant à l'exercice d'une activité professionnelle, continue ou non, pendant une durée d'au moins 3 ans, salariée, non salariée ou bénévole, permet au collaborateur de demander la validation des acquis de son expérience. Cette activité doit être en lien avec l'objet de sa demande pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur. (2)*

A l'issue de la VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec la direction des ressources humaines.

(1) Le 1er alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 12 juin 2017-art. 1)

(2) Le 2e tiret du 3e alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

### **Contrat de professionnalisation**

#### Article 17

En vigueur étendu

##### 17.1. Principes

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminé est destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Etabli par écrit, il est déposé auprès de la DIRECCTE par l'intermédiaire de l'OPCA.

Il est convenu de porter la durée maximale du contrat de professionnalisation à 24 mois, selon les actions de formation.

Le contrat de professionnalisation ne peut s'appliquer qu'aux métiers pour lesquels existe une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) reconnue dans le RNCP, à l'exception du CQP « Chargé(e) d'assistance » dans l'attente de son inscription au RNCP.

##### 17.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans, aux demandeurs d'emploi ainsi qu'aux publics bénéficiaires visés au code du travail afin de faciliter leur retour vers l'emploi.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un accompagnement spécifique d'un tuteur.

Le salarié peut également bénéficier d'un tuteur externe lorsqu'il entre au moins dans une des catégories suivantes :

- être sans qualification ou de niveau de qualification VI ou V (cf. annexe) ;
- être titulaire d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;

- avoir bénéficié d'un contrat aidé ou d'un contrat unique d'insertion ;

- n'avoir exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 dernières années précédant la signature du contrat.

### 17.3. Rémunération

Sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Sous réserve des dispositions légales, les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles seront au minimum les suivants :

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de moins de 21 ans ;

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les jeunes âgés de 21 ans au moins à moins de 26 ans ;

- 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du niveau auquel est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective nationale pour les salariés âgés de 26 ans et plus.

Les rémunérations des salariés de 26 ans et plus devront tenir compte du niveau de la formation suivie par le salarié.

Par « poste occupé » il convient d'entendre le poste dans lequel se déroule la formation.

Ces rémunérations minimales de branche peuvent faire l'objet d'une revalorisation par voie d'accord d'entreprise.

### 17.4. Durée et modalités de la formation

La durée maximale des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques correspondent au niveau suivant : 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans que la durée de cette action soit inférieure à 150 heures.

### Période de professionnalisation

#### Article 18

En vigueur étendu

#### 18.1. Principes

Ouverte aux salariés sous CDI déjà présents dans l'entreprise, la période de professionnalisation est destinée à « favoriser le maintien dans l'emploi » en adaptant les compétences des salariés.

Les périodes de professionnalisation s'effectuent sur le temps de travail, sauf demande écrite contraire du salarié conformément à la réglementation.

Les périodes de professionnalisation sont redéfinies par la loi du 5 mars 2014 dans une optique de qualification des salariés et doivent correspondre à l'une des quatre catégories suivantes :

- une certification inscrite au RNCP ou un CQP ;

- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences de base (défini par décret) ;

- une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales inscrites à l'inventaire de la CNCP ;

- une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014, ainsi que des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme, la CNPEF détermine chaque année pour l'exercice suivant la nature des actions prises en charge par l'OPCA, en définissant, le cas échéant, des actions prioritaires et les montants de prise en charge correspondants.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### 18.2. Mise en œuvre (1) (2) (3)

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné aux trois conditions suivantes :

1. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée égale au minimum à 70 heures.

Par exception, ce minimum de 70 heures ne s'applique pas :

- dans le cadre des actions de validation des acquis de l'expérience ;

- pour les salariés de 45 ans et plus ;

- pour les entreprises de moins de 250 salariés ;

- aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation ;

- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de durée minimale pour intégrer la logique de période de professionnalisation et les entreprises de 50 à 250 salariés doivent mettre en œuvre des actions de formation d'au moins 35 heures pour pouvoir accéder à une période de professionnalisation.

2. Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation n'excède pas 2 % de l'effectif (en nombre de personnes physiques) salarié de l'entreprise ou de l'établissement, ou deux salariés dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 100.

Toute demande non satisfaite en raison de l'atteinte du seuil restera prioritaire sur une durée de 2 ans.

3. L'OPCA dispose des financements suffisants pour prendre en charge dans les conditions déterminées par la CNPEF les actions d'accompagnement et de formation liées à cette période dans le respect de l'accord du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant en date du 12 décembre 2014 et des décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

Les durées minimales de périodes de professionnalisation s'entendent par salarié et sur une période de 12 mois calendaires suivant le début de l'action de professionnalisation.

Au terme de cette période, un entretien d'évaluation est organisé par l'entreprise. Les modalités pratiques de cet entretien sont déterminées par chaque société.

(1) Les 2e et 3e tirets du 2e alinéa de l'article 18.2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 juin 2017-art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 18-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 juin 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa de l'article 18-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-6 du code du travail.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

### Accompagnement du tutorat

#### Article 19

En vigueur étendu

#### 19.1. Principes

Le tutorat est inscrit dans la convention collective nationale notamment au travers des dispositions de l'article 67.

Pour être tuteur le salarié doit obligatoirement avoir reçu une formation adaptée, véritable garantie de la mission, avant d'exercer le tutorat.

Le tutorat doit reposer exclusivement sur le volontariat. Le tuteur doit bénéficier d'un temps disponible pour exercer son tutorat.



Il incombe à chaque entreprise de décliner les modalités concrètes et opérationnelles de ce temps disponible pour exercer les missions de tuteur et plus spécifiquement pour les salariés d'au moins 55 ans.

L'employeur fournit, à l'issue de la formation, une attestation de formation au tutorat.

#### 19.2. Rôle du tuteur

Les missions du tuteur sont :

- d'accueillir, d'informer et d'aider la personne concernée, de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires extérieurs à l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

#### 19.3. Mise en œuvre

Chaque entreprise met en œuvre des modalités pratiques de prise en compte et de valorisation du tutorat exercé par les salariés dans le but de parvenir à une reconnaissance de cette activité, et ce notamment à l'occasion des entretiens individuels.

Les salariés d'au moins 55 ans, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et à une adaptation en conséquence des conditions et de la charge de travail.

Un rapport sera présenté à la CNPEF, en fin d'année, sur l'exercice de la mission de tuteur au sein de la branche.

Au terme de ce rapport, elle pourra émettre des recommandations en vue d'améliorer, de développer et de compléter ces pratiques.

### **Titre V moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur étendu

#### Utilisation des fonds de la formation professionnelle

*Dans le cadre des obligations légales et notamment du code du travail, les sociétés d'assistance d'au moins 10 salariés s'acquittent, auprès de l'OPCA, du versement d'une contribution conformément aux dispositions légales. (1)*

Ce versement est affecté au financement des différents dispositifs de formation suivants :

- le contrat de professionnalisation ;
- la période de professionnalisation ;
- la prise en charge de la formation des tuteurs/ maîtres d'apprentissage ;
- l'aide à la fonction de tuteur/ maître d'apprentissage (2) ;
- le CIF ;
- le FPSPP ;
- le CPF.

S'agissant du financement relatif au CPF, les éléments du présent accord visent à favoriser la gestion externalisée, notamment avec l'abondement visé à l'article 10.2.

(1) Le 1er alinéa du titre V est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(Arrêté du 12 juin 2017-art. 1)

(2) Les mots « maître d'apprentissage » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6332-15 du code du travail.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

### **Titre VI Développement du dispositif professionnel de qualification de la branche**

En vigueur étendu

Un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) propre à la branche est instauré.

En 2014, un premier CQP a été validé par la CNPEF des sociétés d'assistance, le CQP « Chargé(e) d'assistance ».

Le référentiel de certification du CQP fera l'objet d'une déclinaison dans le cadre d'un CQPI (CQP interbranches) ou d'une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du RNCP.

### **Titre VII Dispositions financières**

#### **Financement de la formation professionnelle continue par les sociétés d'assistance**

##### Article 20

En vigueur étendu

Les entreprises déclinent les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant de l'investissement formation comporte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération ainsi que des coûts de structure liés à la mise en place, à la réalisation et à l'évaluation des actions de formation ou d'accès aux certifications par les salariés.

Au niveau de la branche, l'observatoire de l'assistance sera informé du taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, de la nature des formations et des dispositifs utilisés, de la durée moyenne des actions de formation et recueillera des données sur les caractéristiques des personnels formés.

Les indicateurs issus de ces éléments sont réexaminés par la CNPEF pour tenir compte, à partir de 2016, des évolutions introduites par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises est fixé globalement, par entreprise, à 2,2 % minimum de la masse salariale. Ce taux intègre la contribution unique dont le pourcentage est défini conformément aux dispositions légales. Hors contribution unique, le pourcentage de la masse salariale destiné à la formation intègre le coût pédagogique, les coûts salariaux et les frais annexes.

#### **Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA**

##### Article 21

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'obligation légale prévue au code du travail, les sociétés d'assistance adressent à l'OPCA, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement unique égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

L'OPCA prend en charge, dans le cadre du code du travail, les actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- de la période de professionnalisation ;
- du plan de formation pour les entreprises concernées ;
- du compte personnel de formation ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi ;

- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Après imputation des contributions obligatoires (FPSPP, OPACIF) et des frais de gestion, les versements des entreprises à l'OPCA sont affectés au financement d'actions visées ci-dessus, répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CNPEF ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCA, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'observatoire de l'assistance, ainsi que ceux de la CNPEF de la branche.

### **Titre VIII Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

En vigueur étendu

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Elle permet au regard des stratégies des entreprises de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

Une information aura lieu une fois par an au sein de la CNPEF afin de faire un point sur l'environnement économique dans la branche assistance.

GPEC au niveau de la branche

La négociation sur la GPEC s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

L'observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles.

Un bilan annuel est transmis à l'observatoire sur :

- les bilans de compétences ;
- les périodes de professionnalisation ;
- les contrats de professionnalisation ;
- les CIF ;
- la VAE ;
- l'évolution des CPF.

Les entreprises de la branche doivent fournir leur accord GPEC au SNSA, qui en fait une synthèse à l'observatoire.

### **Titre IX Dispositions diverses**

#### **Commission de suivi**

Article 22

En vigueur étendu

Elle est constituée de la délégation patronale (deux membres) et de deux personnes par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit à l'issue de la première année de la signature de l'accord et ensuite tous les 2 ans. Elle a pour mission d'examiner un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Elle peut également être sollicitée dans le cas où des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord surviendraient dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective nationale.

La commission de suivi a pour objectif de fournir une visibilité sur la formation professionnelle et sur son dynamisme au sein de la branche. Pour ce faire, le rapport formation sera complété du nombre de commissions formation qui se seront réunies ainsi que le nombre d'entretiens professionnels qui se seront déroulés dans l'année civile.

#### **Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés**

Article 23

En vigueur étendu

Tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien (total ou partiel) de sa rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### **Date d'effet**

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

#### **Durée**

Article 25

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Communication**

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est intégré sur le site internet du SNSA.

Les entreprises doivent s'assurer de la communication de l'accord à chaque salarié selon leurs modalités habituelles (à titre d'exemple, intégration sur le site de l'entreprise) et compléter cette communication d'un courriel destiné à l'ensemble des salariés.

#### **Dénonciation et révision**

Article 27

En vigueur étendu

**Annexe**

En vigueur étendu

**Sigles**

- ANI : accord national interprofessionnel.
- CCN : convention collective nationale des sociétés d'assistance.
- CDD : contrat à durée déterminée.
- CIF : congé individuel de formation.
- CNCP : commission nationale de la certification professionnelle (en charge de gérer le RNCP).
- CNPEF : commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation.
- CPF : compte personnel de formation.
- DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.
- RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
- SNSA : syndicat national des sociétés d'assistance.
- TPE-PME : très petites entreprises-petites et moyennes entreprises.
- VAE : validation des acquis de l'expérience.

**Socle des connaissances et compétences**

Le socle de connaissances et de compétences est défini comme l'ensemble des connaissances qu'un individu doit maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Les connaissances doivent également être utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. A titre d'exemple : capacité à travailler en équipe, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, communication en français, utilisation des règles de calcul et du raisonnement mathématique, etc.

**Niveau de qualification dans le monde professionnel**

- Niveau VI : sans diplôme ou brevet des collèges.
- Niveau V : CAP ou BEP.
- Niveau IV : baccalauréat général, technologique ou professionnel.
- Niveau III : diplômes de niveau bac + 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).
- Niveau II : diplômes de deuxième cycle universitaire (licence ou master 1).
- Niveau I : troisième cycle universitaire (master 2, doctorat), ou diplômes de grandes écoles.

**Avenant du 18 mars 2016 à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC FEC FO FSPBA CGT CFDT banques et assurances FAA CFE-CGC

**Préambule**

En vigueur étendu

Afin d'actualiser l'accord relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance, signé le 2 mai 2011 avec l'ensemble des organisations syndicales, il est convenu de :

- revaloriser le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée prévu au titre II, article 1er ;
- dans le titre III, de modifier la durée de versement de la rémunération forfaitaire prévue à l'article 4 de l'accord du 2 mai 2011 et d'ajouter un article 6 concernant l'extension de la rémunération forfaitaire versée par l'entreprise dans le cas d'un accompagnement à l'hôpital.

En vigueur étendu

**Titre II**

Montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée

**Article 1er**

Montant revalorisé

<b>Salarié à temps complet au moment de la demande du congé</b>	<b>Salarié à temps partiel au moment de la demande du congé</b>
Demande de suspension du contrat de travail : 68,18 €	Demande de suspension du contrat de travail : 68,18 €
Demande de réduction du temps de travail contractuel : 36,40 €	Demande de réduction du temps de travail contractuel : 36,40 €

**Titre III**

Conditions et modalités d'ouverture de la rémunération forfaitaire

**Article 4 modifié**

Durée de versement

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé de solidarité familiale peut également être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La durée d'une période minimale de congé est d'une journée sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelable une fois.

En cas de fractionnement du congé, le salarié avertit son employeur 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congés.

En cas de survenance d'un congé pour évènement familial, tel que prévu à l'article 40 a de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ce congé est automatiquement reporté à l'issue du congé de solidarité familiale.

A titre d'exemple, le salarié qui se marie durant le congé de solidarité familial verra son congé de mariage d'une semaine calendaire, débuter à l'issue du congé de solidarité familial.

Les signataires conviennent d'une durée de versement de la rémunération forfaitaire complémentaire :

- pour un salarié qui suspend son contrat de travail : 34 jours calendaires ;
- pour un salarié qui réduit son temps de travail contractuel : 42 jours calendaires.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Enfin les entreprises par avenant spécifique à leur contrat de prévoyance maintiennent la totalité des garanties.

L'inscription à la garantie frais de santé reste effective durant le congé de solidarité familiale.

Les modalités de calcul du montant de cotisation à charge du salarié demeurent inchangées. En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II de l'accord du 2 mai 2011.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

#### Article 6

Extension de la rémunération forfaitaire dans le cas d'un accompagnement direct à l'hôpital

La situation d'hospitalisation directe d'une personne en fin de vie permet le bénéfice de la rémunération forfaitaire dans le cadre d'un accompagnement à l'hôpital.

Les justificatifs à fournir en cas d'hospitalisation directe sont :

- une attestation sur l'honneur du salarié justifiant de l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une attestation établie par le médecin de la personne accompagnée justifiant l'hospitalisation ;
- une copie du bulletin d'hospitalisation de la personne accompagnée.

Par hospitalisation directe, il convient d'entendre l'hospitalisation de la personne accompagnée qui n'est pas précédée de soins à domicile.

Par domicile il convient d'entendre de manière large tout domicile y compris la maison de retraite, l'EHPAD, la maison de repos ou de convalescence, etc., c'est-à-dire tout lieu où la personne accompagnée bénéficie de soins dans le cadre de sa fin de vie.

#### Montants

<b>Salarié à temps complet au moment de la demande du congé</b>	<b>Salarié à temps partiel au moment de la demande du congé</b>
Demande de suspension du contrat de travail : 82,73 €	Demande de suspension du contrat de travail : 82,73 €
Demande de réduction du temps de travail contractuel : 45,50 €	Demande de réduction du temps de travail contractuel : 45,50 €

En cas d'urgence absolue, le congé peut débuter à la date d'envoi de la lettre recommandée du salarié, le cachet de la poste faisant foi, ou à la date de la remise en main propre contre décharge.

#### Durée de l'avenant

L'avenant entre en vigueur à compter du 1er jour du mois de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

#### Publicité de l'avenant au sein de la branche

Le texte de l'avenant et sa note technique seront intégrés en accès public sur le site internet du SNSA et feront l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

#### Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

#### Annexe

En vigueur étendu

Note technique annexée à l'avenant complémentaire à l'accord « accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance »

#### Allocation de fin de vie

##### En France

1. L'accompagnant et l'accompagné bénéficient tous deux du régime de la CPAM

L'accompagnant remplit le formulaire S3708 qu'il adresse à sa CPAM avec un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne accompagnée + une attestation de son employeur justifiant qu'il bénéficie d'un congé de solidarité familiale.

La CPAM de l'accompagnant verse l'allocation de fin de vie après accord de l'organisme d'assurance maladie de l'accompagné.

Attention, la CPAM n'effectue pas de rétroactivité dans le versement.

2. L'accompagnant et l'accompagné bénéficient de régimes différents

Le CNAJAP (centre national AJAP) s'assurera auprès du régime de l'accompagné que l'allocation n'a pas déjà été versée à un autre accompagnant.

S'il n'y a pas eu de versement il y aura un accord inter-régime pour le versement.

##### A l'étranger

Il est possible d'accompagner à l'étranger, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, une personne en fin de vie si la personne accompagnée peut prétendre à un droit ouvert en matière de couverture sociale.

C'est le cas dans les 31 pays de la Commission européenne.

L'accompagnant doit alors prendre contact avec le CNAJAP qui lui remettra un formulaire spécifique et lui demandera de le compléter d'une copie de l'équivalent de la carte Vitale.

Coordonnées du CNAJAP (centre national AJAP) : rue Marcel-Brunet, BP 109, 23014 Guéret Cedex, téléphone : 0 811 701 009.

## Accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	SNSA

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC FSPBA CGT CFDT banques et assurances FAA CFE-CGC

### Préambule

En vigueur étendu

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place un accord de branche pour une politique durable en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées conformément à l'accord égalité, mixité, diversité du 8 décembre 2010.

Par personne handicapée, il convient d'entendre « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Le présent accord vise à :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées se sentent pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;
- les écouter, les accompagner dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Objectif à terme de la branche :

Que le handicap ne soit pas considéré comme un frein et que le taux légal de l'obligation d'emploi des personnes handicapées soit atteint et se développe durablement au sein des entreprises de la branche.

## I. - Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes handicapées

### Eléments du diagnostic quantitatif

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le SNSA et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic est issu d'une enquête menée par le SNSA dans les entreprises de la branche et dont les réponses proviennent de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

En conséquence, le diagnostic quantitatif concerne l'ensemble des entreprises de la branche qui sont toutes assujetties à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

#### 1.1. Etablissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies, pour 2013, 2014 et 2015 par les entreprises de la branche, toutes les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (1 entreprise possède un accord agréé).

L'effectif total de la branche représenté au 31 décembre 2014 : 7 375 CDI et 904 CDD.

#### 1.2. Taux d'atteinte de l'obligation d'emploi

Selon les déclarations DOETH, au 31 décembre 2015, le nombre de personnes handicapées dans les entreprises de la branche s'élève à 282 personnes.

Le taux atteint au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'établit à cette même date à 4,06 %.

#### 1.3. Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2015, les entreprises ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 1 entreprise a recours à un accord agréé ;
- 9 entreprises sur 11 emploient au moins une personne handicapée ;
- 1 entreprise ne compte pas de personne handicapée ;
- 10 entreprises sur 11 combinent différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH) ;
- 1 entreprise verse exclusivement la contribution à l'AGEFIPH.

#### 1.4. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2015, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent une population majoritairement féminine, en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche.

Ils sont majoritairement à temps partiel. Ils relèvent principalement de la catégorie employé.

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un taux d'emploi majoritairement en contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel.

### Etat des lieux qualitatif

#### Article 2

En vigueur étendu

L'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ont été identifiés les freins suivants :

- difficulté à recruter des personnes handicapées ;
- manque d'informations sur la manière d'appréhender le handicap dans l'entreprise pour l'équipe et ou le management ;
- difficultés à coordonner les acteurs dans le montage des dossiers d'aménagement de postes ;
- problèmes parfois occasionnés par la perte de revenu du salarié handicapé.

## II. - Mesures prises pour favoriser l'insertion des personnes handicapées

En vigueur étendu

## 2.1. Recrutement de personnes handicapées : POEC

La branche a souhaité se rapprocher de l'OPCA pour que soit conclue une convention de partenariat avec Pôle emploi.

Cette convention doit permettre aux entreprises de recruter des personnes handicapées en s'appuyant sur un dispositif de formation sur mesure : la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Elle concerne toutes les entreprises adhérentes au SNSA soumises à la contribution annuelle DOETH et permet également de recourir à la méthode de recrutement par simulation (MRS).

## 2.2. Accueil dans l'entreprise de personnes handicapées

Pour sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées, il est convenu :

- que l'accord de branche fera l'objet d'une communication par l'entreprise ;
- de participer à des manifestations externes afin de valoriser l'image à l'extérieur de l'entreprise et susciter des candidatures ;
- de procéder à des actions de communication interne ;
- d'informer le personnel des actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées ;
- d'impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi par tout moyen adapté (réunion d'information, entretiens individuels, groupe de travail, remise d'une plaquette d'information, tutorat...).

### III. - Mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés

En vigueur étendu

Le maintien dans l'emploi de personnes handicapées est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation afin de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Le salarié désirant s'engager dans une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficie d'une journée d'absence rémunérée assimilée à un temps de travail effectif. Il en est de même lors du renouvellement du titre RQTH. Les modalités pratiques de l'absence sont définies en accord avec l'entreprise.

Les mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés, sont notamment :

- l'aménagement de postes en recourant à un matériel adapté au handicap (équipement pour mal voyant ou pour mal entendant, siège, clavier ou souris adaptée) ;
- l'adaptation des horaires de travail ;
- la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes ;
- les dispositifs de reclassement.

#### a) Référent handicap

Un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) est identifié au sein de l'entreprise afin d'assurer un rôle de coordination entre les acteurs institutionnels (médecine du travail, infirmière, assistante sociale, AGEFIPH, CHSCT, etc.), ainsi qu'avec le management et de façon plus globale avec l'environnement de travail de la personne handicapée. Il rend compte à la direction des ressources humaines.

Il bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

Le référent (ou groupe de référents, ou mission handicap) est également compétent pour accompagner la personne handicapée lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

#### b) Rémunération

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement des personnes handicapées.

### IV. - Préparation des personnes handicapées aux mutations technologiques

En vigueur étendu

La prévention des risques liés aux évolutions technologiques doit également prendre en compte les conditions de travail ou les conditions d'emploi de personnes handicapées.

Ainsi, dans le cadre du développement d'outils de travail intégrant de nouvelles technologies, l'entreprise étudie systématiquement les impacts possibles sur les conditions de travail des personnes handicapées.

En cas d'impact identifié, une proposition d'adaptation est présentée au CHSCT et au comité d'entreprise.

### V. - Formation

En vigueur étendu

#### Adaptation de l'offre de formation

Il s'agit de favoriser le développement de pratiques permettant à l'accès à la formation en prenant en compte tout type de handicap : adaptation des rythmes, des méthodes et des outils.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) chargé(e) d'assistance est une possibilité qui doit également être étudiée avec la personne handicapée. Il en est de même de la démarche validation des acquis de l'expérience (VAE) essentielle pour la reconnaissance de l'employabilité. Les entreprises accompagnent à leur demande les salariés handicapés dans une démarche VAE, ou de bilan de compétences.

Dans le cadre de la présentation annuelle du plan de formation au comité d'entreprise, et dans le respect de l'anonymat, sont présentées spécifiquement les mesures en matière de formation prises en faveur des personnes handicapées.

Cette présentation traite exclusivement du nombre et du type de mesures prises (répartition des formations en catégories 1 et 2).

Les acteurs de l'entreprise accompagnant les personnes handicapées peuvent bénéficier en cas de besoin d'actions ciblées sur le handicap dans l'entreprise.

### VI. - Relations avec le secteur protégé et adapté

En vigueur étendu

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes handicapées, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

Une campagne d'information et de sensibilisation doit faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne handicapée par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

### VII. - Mesures d'accompagnement

En vigueur étendu

Un budget spécifique est dédié au handicap afin de mener les mesures d'accompagnement.

Les entreprises investissent chaque année dans des mesures d'accompagnement et de sensibilisation sur le handicap et dans l'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées.

### **VIII. - Mesures concernant les salariés aidants des personnes handicapées**

En vigueur étendu

Une attention particulière doit être portée au salarié aidant un proche handicapé, dès lors qu'il réside avec elle ou entretient des liens étroits et stables en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

Le salarié aidant peut recourir au référent handicap en cas de difficulté avérée et dûment justifiée afin qu'une solution appropriée soit proposée pour lui permettre de concilier sa situation d'aidant et la poursuite de son activité professionnelle.

Dans ce cadre :

- le salarié peut bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés permettant d'adapter son temps de travail dans l'entreprise ;
- une proposition de télétravail peut lui être faite si les conditions de son emploi dans l'entreprise le permettent ;
- enfin, le salarié aidant bénéficie dans la limite de 2 jours par an (éventuellement 4 demi-journées) d'une autorisation d'absence rémunérée afin d'effectuer des démarches administratives ou d'accompagnement au bénéfice de la personne aidée.

Le salarié aidant doit justifier de son statut d'aidant auprès de son entreprise et du fait que la personne aidée est bien titulaire d'une des prestations énumérées ci-dessous :

Allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH), allocation compensatrice de tierce personne (ACTP), prestation de compensation du handicap (PCH), ou allocation personnalisée d'autonomie (APA) rattachée à un groupe de 1 à 4 de la grille AGGIR.

Ces 2 jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque deux aidants sont salariés dans la même entreprise, cette autorisation d'absence ne se cumule pas lorsqu'il s'agit de la même personne aidée.

### **IX. - Modalités de suivi**

#### **Commission de suivi**

Article 1er

En vigueur étendu

La commission, composée des personnes signataires de l'accord, se réunit selon un calendrier défini en début d'année, afin de procéder à une analyse quantitative et qualitative de l'accord de branche.

La commission analyse avec les indicateurs figurant en annexe du présent accord, les écarts entre les dispositions prévues et les actions réalisées concernant les personnes handicapées.

Elle fait un point sur les bonnes pratiques et éventuellement les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord.

Le compte rendu de la commission de suivi est communiqué aux non-signataires.

#### **Rôle du CHSCT et du comité d'entreprise**

Article 2

En vigueur étendu

Chaque année, le budget ainsi que le bilan des investissements réalisés au titre des actions prévues au point VII du présent accord sont présentés au CHSCT.

Une information lui est faite sur le bilan réalisé par la commission de suivi de l'accord de branche.

Le CHSCT peut être force de proposition auprès du comité d'entreprise.

### **X. - Durée**

En vigueur étendu

L'accord entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

### **XI. - Révision. - Dénonciation**

En vigueur étendu

*L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)*

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/ les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

(1) Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 12 juin 2017 - art. 1)

### **XII. - Publicité de l'accord au sein de la branche**

En vigueur étendu

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

### **XIII. - Dépôt légal et extension**

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

#### **Annexe**

En vigueur étendu

Annexe 1

Indicateurs de suivi de l'accord relatif aux personnes handicapées

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier les indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application de l'accord relatif aux personnes handicapées dans la branche.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation annuelle en commission de suivi.

Ils concernent :

- le taux atteint de l'obligation d'emploi dans les entreprises de la branche ;

- le nombre de personnes handicapées dans la branche ;
- le nombre de personnes handicapées recrutées dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de personnes handicapées reconnues dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de personnes handicapées ayant bénéficié de la journée d'absence rémunérée prévue dans le titre III de l'accord ;
- le nombre de référents handicap dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié des jours d'aidant.

## Avenant n° 33 du 22 décembre 2016 relatif à l'article 73 de la convention collective (Frais d'obsèques)

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC CFDT banques FAA CFE-CGC

En vigueur étendu

Sont convenus conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance de réviser comme suit le texte concernant les frais d'obsèques :

### « Frais d'obsèques

Allocation minimale de 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale dans la limite des frais réels au jour de l'événement en cas de décès du salarié, de son conjoint, de son concubin, de son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs), d'un enfant mineur ou majeur à charge au sens de la législation fiscale.

Le versement de l'allocation, par l'organisme de prévoyance, intervient dans le délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande dûment complétée des justificatifs (certificat de décès, RIB et factures). »

Le présent avenant, qui revêt un caractère normatif, vise les salariés des sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Avenant n° 35 du 20 janvier 2017 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC CFDT banques FAA CFE-CGC

### Préambule

En vigueur étendu

Les partis signataires conviennent que la revalorisation de l'indemnisation des salariés participants aux réunions paritaires ou préparatoires ne sera plus intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires mais sera traitée dans un avenant distinct.

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er décembre 2016.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 26,39 € par repas ;
- frais d'hébergement :

1. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 105,59 € par jour pour Paris ;
2. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 95,11 € par jour pour la province. »

#### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er décembre 2016.

### Dépôt légal et extension

#### Article 3

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

## Accord du 26 juin 2017 relatif à la modification de la périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité femmes-hommes

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC CFDT banques FAA CFE-CGC

### Préambule

En vigueur non étendu

Suite aux différentes discussions internes sur la négociation obligatoire de branche, les parties sont convenues de l'intérêt et de la nécessité de modifier la périodicité de la négociation obligatoire sur l'égalité femmes-hommes.

Les autres périodicités des négociations obligatoires de branche restent inchangées.

### I. - Champ d'application



En vigueur non étendu

Le présent accord vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ainsi que leurs salarié(e)s.

## II. - Objet

En vigueur non étendu

L'accord a pour objet de modifier la périodicité de négociation sur l'égalité femmes-hommes.

## III. - Nouvelle période

En vigueur non étendu

Passage d'une périodicité triennale à une périodicité quinquennale.

## IV. - Durée

En vigueur non étendu

L'accord, qui a un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant sa signature. Il est d'une durée de 5 ans.

## V. - Publicité de l'accord au sein de la branche

En vigueur non étendu

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

## VI. - Dépôt légal et extension

En vigueur non étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

# Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC
	CFDT banque
	FAA CFE-CGC

## Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité femmes-hommes qui doit être décliné au travers :

- du recrutement et de l'insertion professionnelle ;
- de la formation professionnelle ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- des conditions de travail et d'emploi notamment pour les temps partiels ;
- de la communication et de la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes.

Cet accord fait suite à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, mixité, diversité dans la branche assistance sur la partie concernant l'égalité femmes-hommes.

Le SNSA et les organisations syndicales de la branche ont établi un diagnostic quantitatif arrêté à 2015 sur l'évolution de l'égalité femmes-hommes sur 3 ans. Ce diagnostic s'est basé sur le rapport égalité femmes-hommes de la branche. Le diagnostic ne relève pas globalement de disparité femmes-hommes. Une vigilance particulière doit cependant être apportée sur la catégorie I dans laquelle les hommes sont plus nombreux que les femmes.

En conséquence :

- vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;
- vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi du 9 novembre 2010 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en entreprise ;
- vu le décret du 7 juillet 2011 de l'égalité professionnelle ;
- vu la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- vu la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- vu la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- vu la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016.

L'accord ci-après, qui a un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié (e) s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

## Titre Ier Cadre juridique de l'accord

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ainsi que leurs salarié(e)s.

### Objet

Article 2

En vigueur étendu

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur appliquant la convention collective des sociétés d'assistance des mesures améliorant celles existantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Titre II Recrutement et insertion professionnelle

## **Recrutement externe et interne**

### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présupposé tenant au sexe du candidat.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

#### 1.1. Offres d'emploi

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

#### 1.2. Étapes de recrutement

Les entreprises s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

## **Titre III évolution professionnelle**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après une information annuelle des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le principe de l'égalité femmes-hommes.

Les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne doivent uniquement être basés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments pouvant être qualifiés de discriminatoires ou contraires à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités.

#### Mixité dans l'emploi

Il convient de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale. Ces éléments sont également des points forts en termes de compétences humaines et sociétales.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et les catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

## **Gestion des emplois**

### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

##### 1.1. a. Ouvertures de postes

Les postes vacants sont portés obligatoirement à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés, y compris ceux qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés longues maladies, activité syndicale etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes. À ce titre, les partenaires sociaux veillent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise.

##### 1.1. b. Évaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

#### 1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Les salariés à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental d'éducation doivent bénéficier d'un rattrapage salarial correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues durant leur absence par leur catégorie professionnelle. Par catégorie professionnelle il convient de se référer aux catégories professionnelles de l'entreprise.

Ce rattrapage s'effectue au retour du salarié.

Il a été instauré, par l'accord du 8 décembre 2010, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant, défini en entreprise, est destiné à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Le principe de cette dotation, exprimé en pourcentage de la masse salariale, est reconduit dans le présent accord.

Ainsi, chaque année l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, un plan d'action destiné à réduire les écarts quand ils existent.

#### 1.3. Égalité de traitement temps complets/ temps partiels

Les partenaires sociaux soulignent le principe d'égalité de traitement et de conditions de travail qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s femmes ou hommes exerçant leur activité à temps plein et ceux (celles) travaillant à temps partiel que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises s'engagent également à ce qu'il n'y ait pas de discrimination entre temps complets et temps partiels concernant la charge de travail et la définition des objectifs.

## **Gestion des compétences et de la formation**

## Article 2

En vigueur étendu

### 2.1. Principes

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination.

### 2.2. Modalités

Une formation à la non-discrimination à l'embauche est obligatoirement dispensée dans les entreprises d'au moins 300 salariés pour toute personne spécialisée dans le recrutement. Cette formation est effectuée une fois tous les 5 ans.

Dans le respect du principe de non-discrimination, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation dans le cadre de son évolution professionnelle.

Les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Une attention toute particulière à ce public doit leur être portée lors de l'élaboration de la politique de formation.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veillent à :

- prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des modalités de formations permettant ainsi de concilier la vie personnelle et familiale et l'accès à la formation professionnelle.

## **Titre III Mode de recours contre les discriminations**

En vigueur étendu

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande écrite.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernance des entreprises.

## **Titre IV Organisation du travail**

En vigueur étendu

### Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. La confidentialité concernant ces autorisations d'absences doit être strictement respectée.

Le (la) conjoint (e) salarié (e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Le congé parental est ouvert aux deux parents ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment de l'arrivée de l'enfant sans priorité pour la mère. Il peut s'exercer simultanément par les deux parents.

Les absences congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ne doivent entraîner aucune discrimination ni diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Pendant toute la durée du congé paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel reconstitué sur la période des 3 derniers mois sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de la CSG/ CRDS sur les IJSS.

### Entretien professionnel

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de longue durée.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé selon des modalités définies en entreprise.

## **Titre V Conciliation vie professionnelle/Vie privée**

En vigueur étendu

Un entretien individuel peut permettre, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation. La demande d'entretien individuel dûment motivée doit être faite par écrit à la DRH.

Une réponse lui est fournie dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande par la DRH.

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les entreprises doivent sensibiliser tous ses acteurs aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront systématiquement étudiées selon des modalités définies en entreprise.

## **Titre VI Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes**

En vigueur étendu

Une information sera faite dans les entreprises sur l'interdiction d'agissements sexistes.

Le règlement intérieur devra mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication tels que :

- campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...);
- publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

#### **Titre VII Moyens de suivi et contrôle**

En vigueur étendu

Commission égalité professionnelle femmes-hommes

La commission égalité femmes-hommes est chargée de préparer les délibérations du CE ou de la DUP en matière d'égalité notamment sur le rapport comparé des situations femmes-hommes mais également sur la préparation de la négociation relative à l'égalité professionnelle. La commission dispose des mêmes documents que le CE ou la DUP.

La commission égalité F/H est instaurée dans les entreprises appliquant la convention collective assistance d'au moins 50 salariés à compter du 1er janvier 2018.

Un crédit de 2 heures par membre est octroyé dans la limite de 10 heures par an pour l'ensemble des membres de la commission.

Chaque membre de la commission bénéficie d'une formation à la non-discrimination d'une journée prise en charge par l'entreprise au moins une fois durant son mandat.

Les acteurs de la branche s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle puisse pleinement jouer son rôle.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance

L'observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

#### **Titre VIII Commission de suivi**

En vigueur étendu

Selon le constat établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle, il sera procédé à mi-parcours de l'accord (soit 2 ans et demi après sa signature) à un bilan d'étape permettant l'ajustement si nécessaire des objectifs du présent accord, ceci afin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle des entreprises de la branche.

#### **Titre IX Révision**

En vigueur étendu

L'accord pourra faire l'objet d'une révision sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

#### **Titre X Publicité de l'accord au sein de la branche**

En vigueur étendu

L'accord fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

#### **Titre XI Dépôt légal et extension**

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

#### **Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

I. - Population par genre

a) Effectif CDI au 31 décembre :

- effectif inscrit par CSP ;
- effectif inscrit temps complet et temps partiel ;
- effectif inscrit par niveau ;
- répartition de l'effectif par tranche d'âge.

b) Effectif CDD au 31 décembre :

- effectif inscrit par niveau ;
- effectif inscrit par niveau temps complet et temps partiel.

c) Effectif saisonniers au 31 juillet :

- effectif inscrit par niveau.

II. - Rémunération par genre :

- salaires moyens temps complet et temps partiel ;
- les 5 plus hautes rémunérations ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place une dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- consommation en pourcentage de l'enveloppe dans chaque entreprise ;
- mesures prises pour réduire les écarts femmes-hommes.

III. - Embauches par genre :

- répartition des embauches - CDI internes/externes ;
- répartition des embauches - CDD (hors saisonniers) par niveau ;
- répartition des embauches - saisonniers par niveau.

IV. - Promotions par genre :

- changements de filière - CDI - temps complet/temps partiel ;
- changement de catégorie et/ou niveau - temps complet/temps partiel.

V. - Formation professionnelle par genre :

- nombre de salariés qui ont suivi une formation par CSP - temps complet/temps partiel ;
- nombre d'heures de formation par CSP - temps complet/temps partiel.

## Avenant n° 38 du 20 octobre 2017 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation (création de la CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC FAA CFE-CGC FBA CFDT

### Préambule

En vigueur étendu

En application :

- de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- du décret du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI.

Le SNSA et les organisations syndicales signataires de la branche assistance, procèdent à la révision de l'article 7 (réunions paritaires) et de l'annexe II (commission paritaire d'interprétation) de la CCN.

Cette révision est effectuée conformément aux modalités définies à l'article 6 « Révision et dénonciation » de la convention collective nationale.

Le présent avenant se substitue à l'article 7 et à l'avenant n° 2 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Il ne remet pas en cause la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe I et l'avenant n° 26 ni les moyens et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance tel que prévu dans ses statuts du 14 juin 2013.

Il ne remet également pas en cause les dispositions concernant les moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche (OPCA, SPP, CNPEF).

### Création de la CPPNI

#### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la CCN et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe II en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

- pour les réunions paritaires (art. 4) ;
- pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

### Composition de la CPPNI

#### Article 2

En vigueur étendu

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation du personnel.

Dans tous les cas une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de personnel notifient à l'organisation d'employeurs, les noms et adresses des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

### Missions de la CPPNI

#### Article 3

En vigueur étendu

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, *qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.* (1)

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation.

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

5. Établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :

- de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- du repos quotidien et des jours fériés ;

- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

(1) Les termes « , qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.  
(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

## Réunions de la CPPNI

### Article 4

En vigueur étendu

#### a) Réunions paritaires

La CPPNI se réunit autant que de besoin et a minima six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation employeur qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### b) Réunions préparatoires

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la réunion préparatoire qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de personnel, est fixé à dix. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

#### c) Trajets

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la province vers Paris/région parisienne. De Paris/région parisienne vers la province et de province à province.

#### d) Documentation

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales ou de la représentation patronale.

#### e) Indemnisation des salariés

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas,
- frais d'hébergement :

1. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour Paris/région parisienne ;
2. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1111 restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1120 services d'hébergement.

#### f) Comptes rendus

Des comptes rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

## Avis d'interprétation

### Article 5

En vigueur étendu

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

#### a) A la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier définit par la juridiction.

#### b) Hors demande d'une juridiction

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations de personnel représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;

- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

Les organisations d'employeurs communiquent aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

### **Obligation de transmission des accords d'entreprise**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les entreprises appliquant la CCN assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI via le SNSA accuse réception des conventions et accords transmis.

### **Durée de l'avenant**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent accord et ses annexes sont déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## **Avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé (modifiant les articles 72 et 73 de la convention)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FAA CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

#### **« Article 72**

**Invalidité, incapacité de travail, dépendance, décès et frais de santé**

#### **Définition de la prévoyance**

La prévoyance consiste à prévenir les aléas de la vie et couvre, à cette fin, deux grands domaines de risques liés à la personne :

- les risques décès, incapacité, invalidité, et dépendance interrompant ou suspendant totalement l'activité professionnelle, et de fait, les revenus de l'assuré ;
- les frais médicaux générés lors de l'hospitalisation, de la consultation, d'analyses médicales (maladie, maternité, accident du travail ...).

Il s'agit d'une protection sociale qui complète celle du régime obligatoire de la sécurité sociale.

Les entreprises souscrivent un ou plusieurs régimes de prévoyance et de frais de santé offrant au minimum, les garanties fixées dans le ' panier de soins minimum de la branche ' précisées dans l'avenant et ce sans condition d'ancienneté.

Les présentes dispositions représentent les garanties minimales dont doivent bénéficier les salariés, les entreprises pouvant accorder des garanties plus favorables ou plus élevées à leurs salariés.

#### **A. - Financement**

##### **1. Financement a minima des garanties d'invalidité, incapacité de travail, décès**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % par l'employeur au minimum ;
- 50 % par les salariés au maximum.

##### **2. Financement a minima des garanties ' Frais de santé '**

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 60 % par l'employeur au minimum ;
- 40 % par les salariés au maximum.

#### **B. - Portabilité des garanties**

##### **1. Salariés**

Le code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'un maintien des régimes de prévoyance et de frais de santé dont ils bénéficient au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Dans ce cadre, à la date de signature du présent accord :

- la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat ou des derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciés en mois entiers le cas échéant arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture ;

- le maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance et du régime de frais de santé des salariés en activité. Ainsi les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## 2. Retraités

Il est fait application de l'article 4 de la loi Évin qui permet dans les 6 mois suivant le départ à la retraite de prétendre au maintien de la seule couverture frais de santé sous réserve d'en assurer la totalité de la cotisation.

Il en est de même pour les personnes garanties du chef de l'assuré décédé à la condition que la demande de maintien intervienne dans les 6 mois suivants le décès. Cette garantie est assurée durant 1 an minimum.

Les tarifs applicables aux retraités sont plafonnés selon les modalités définies par décret. »

### « Article 73

#### Garanties

##### A. - Décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et dépendance

- Capital décès :

-- salarié célibataire, veuf ou divorcé : 150 % du salaire annuel ;

-- salarié marié/ pacsé/ concubin : 200 % du salaire annuel.

Dans les deux cas, une majoration de 60 % par enfant à charge est appliquée.

- Incapacité temporaire de travail :

À compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail consécutif, et tant que dure l'incapacité de travail, le salaire est maintenu en complément des prestations de la sécurité sociale à 80 % de son montant net.

- Dépendance, invalidité partielle, invalidité permanente totale : identique à l'incapacité de travail (sans franchise).

##### B. - Complémentaire frais de santé

Cette garantie a pour objet d'assurer un remboursement complémentaire aux prestations en nature de la sécurité sociale ou de tout autre organisme. Ces garanties reposent, a minima, sur celles du panier de soins de la branche.

Sont bénéficiaires, outre le salarié lui-même, ses enfants mineurs et ses enfants majeurs étant à charge au sens de la législation fiscale, ' son conjoint, son concubin, son partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) ' dès lors que ces derniers justifient n'exercer aucune activité professionnelle et ne percevoir aucun revenu professionnel.

Il peut cependant être procédé par le salarié à une extension facultative souscrite individuellement pour le conjoint/ concubin/ partenaire (Pacs) et enfants non à charge au sens fiscal selon des modalités définies en entreprise.

Ces dispositions ne remettent pas en cause la couverture familiale dans les entreprises là où elle est déjà appliquée.

1. Maintien du bénéfice des garanties du régime complémentaire frais de santé :

Les salariés restent bénéficiaires des garanties du régime complémentaire frais de santé en cas de suspension de leur contrat de travail pour cause de maternité, maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de la suspension et tant qu'ils continuent d'appartenir aux effectifs de l'entreprise avec :

- le maintien du salaire total ou partiel ;

- le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale ;

- le versement d'une rente d'invalidité ou d'incapacité.

En revanche, les garanties sont suspendues de plein droit dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation total, congé sans solde).

Dans ces derniers cas, les salariés ont la possibilité d'adhérer à titre individuel en contrepartie du règlement d'une cotisation à leur charge exclusive (part employeur et part salarié). Ce maintien est possible pendant la durée du congé considéré :

- sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant la prise du congé ;

- pendant 24 mois au plus pour les congés sans solde ;

- à condition que les intéressés aient toujours droit aux prestations en nature de la sécurité sociale.

2. Les prestations du panier de soins de la branche (incluant la sécurité sociale et dans la limite des frais réels) :

Médecine courante :

Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins adhérents à l'OPTAM)	100 % TM
Consultations, visites de généraliste ou spécialisé (médecins non adhérents à l'OPTAM)	100 % TM
Actes de petite chirurgie (médecins adhérents à l'OPTAM)	280 % BR
Radiologie (médecins adhérents à l'OPTAM)	245 % BR
Actes de petite chirurgie (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Radiologie (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Auxiliaires médicaux	150 % BR
Frais d'examen de biologie médicale (analyse)	100 % TM

Hospitalisation :

Forfait journalier hospitalier	sans limitation de durée
Frais d'hospitalisation	100 % TM
Honoraires (médecins adhérents à l'OPTAM)	280 % BR
Honoraires (médecins non adhérents à l'OPTAM)	200 % BR
Chambre particulière	1,5 % du PMSS/ jour

Pharmacie :

Médicaments reconnus comme irremplaçables et coûteux	100 % TM
Médicaments à service médical rendu majeur ou important	100 % TM
Médicaments à service médical rendu modéré, les médicaments homéopathiques et certaines préparations magistrales	100 % BR
Médicaments à service médical faible	36 % BR



Dentaire :

Soins dentaires, actes de chirurgie	150 % BR
Prothèse dentaire	330 % BR
Orthodontie ou orthopédie dento-faciale	300 % BR

Optique : verres et monture : 1 équipement tous les 2 ans :

1 équipement (verres + monture) dont 150 € maximum, pour la monture (1 équipement tous les 2 ans à compter du renouvellement, tous les ans pour les mineurs et/ ou en cas d'évolution de la vue) en plus du remboursement sécurité sociale	470 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + monture	750 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre très complexe + monture	850 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre complexe + monture	610 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre simple + verre très complexe + monture	660 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Verre complexe + verre très complexe + monture	800 € y compris TM (dont monture < 150 €)
Lentilles (acceptées par la sécurité sociale/ an et par œil)	8 % du PMSS
Chirurgie réfractive ou kératotomie par œil	15 % PMSS

Transport :

Transport accepté par la sécurité sociale :	195 % BR
---	----------

Appareillage autres prothèses (remboursée par la sécurité sociale) :

Orthopédie et autres prothèses	300 % BR
Prothèses auditives (selon l'âge-20 ans ou + 20 ans)	300 % BR

En outre, les sociétés de la branche assistance s'engagent à couvrir leurs salariés pour les prestations en nature liées à la maternité de la façon suivante :

Maternité : allocation d'un forfait égal à 15 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en complément du remboursement des frais médicaux occasionnés par la grossesse pour les dépenses non couvertes par l'assurance maladie et dans la limite des frais réels engagés (à l'exception de complication pathologique).

S'agissant de la prévention (consultations, actes de prévention acceptés par la sécurité sociale) : 2 actes minimum sont choisis par l'entreprise sur une liste définie par décret.

Pour rappel, la souscription d'un contrat portant sur des garanties frais de santé conformes aux conditions des contrats dits « responsables » (titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale) relève du libre choix de chaque société.

Les parties rappellent que les contrats responsables ne peuvent pas prendre en charge :

- la participation forfaitaire à la charge de l'assuré pour chaque acte médical ou de biologie et pour chaque consultation médicale ;
- la franchise applicable sur les boîtes de médicament, sur les actes effectués par un auxiliaire médical et sur les transports sanitaires ;
- la majoration du ticket modérateur appliquée à l'assuré qui ne respecte pas le parcours de soins et des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques pratiqués par un spécialiste consulté par l'assuré sans prescription préalable du médecin traitant ;
- la majoration de participation de l'assuré lorsqu'il n'accorde pas l'accès à son dossier médical.

## Avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux activités extraprofessionnelles et à la parentalité

Signataires	
Organisations patronales	SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; FAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur étendu

L'avenant s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui modifie les congés pour événements familiaux et de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 relative au défenseur syndical.

En conséquence :

- vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 à l'article 40 a) et d) ;
- vu l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la « Parentalité ».

Il est convenu conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance de réviser le texte comme suit :

En vigueur étendu

I. - « Article 40 a « Congés pour événements familiaux »

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les événements familiaux (naissances, mariages, remariage, Pacs et décès) donnent lieu au moment de leur survenance à un congé de courte durée dans les conditions suivantes :

Mariage remariage Pacs	du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté.
	de l'enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 jour sans aucune condition ancienneté.
	d'un frère ou d'une sœur	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
	du père de la mère du salarié ou d'un ascendant	1 jour après 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
Naissance	Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours sans aucune condition ancienneté
Décès	du conjoint ou partenaire d'un Pacs du salarié	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	d'un enfant du salarié ou de l'enfant du conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	du père ou mère du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du beau-père ou belle-mère (1) du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
	du frère ou sœur du salarié	3 jours sans aucune condition ancienneté
Handicap chez l'enfant	Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié ou de son conjoint	1 semaine calendaire sans aucune condition ancienneté
	(1) Beau-père ou belle-mère : il s'agit du père ou de la mère du conjoint (par mariage, remariage ou Pacs), mais également du nouveau conjoint suite à un mariage, remariage ou Pacs du père ou de la mère du salarié.	

Pendant la durée des absences visées ci-dessus, la rémunération du salarié est maintenue et est assimilée à un temps de travail effectif.

Afin de bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux ci-dessus, le salarié doit justifier de la survenance de l'événement.

Les signataires conviennent que l'autorisation d'absence pour le mariage, remariage, Pacs, ne doit pas nécessairement être prise le jour de l'événement mais peut l'être dans la semaine calendaire précédant ou suivant le jour de l'événement.

Pour que cette absence puisse être décalée à la demande du salarié dans la semaine précédant ou suivant l'événement, l'information doit être portée par le salarié à la connaissance de l'employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois calendaire à compter du premier jour de l'absence. L'information doit être écrite.

Article 40 d « Activités extraprofessionnelles »

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

Défenseur syndical

Dans les entreprises de plus de 11 personnes, le défenseur syndical bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois ainsi que d'une autorisation d'absence pour formation dans la limite de 2 semaines tous les 4 ans.

II. - Paternité

- paternité : 11 jours consécutifs pour un enfant sans condition d'ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail ;
- 4 jours supplémentaires pour un enfant après 3 mois de présence effective ;
- 18 jours consécutifs si naissances multiples sans aucune condition ancienneté, maintien de la rémunération et assimilation à un temps de travail ;
- 4 jours supplémentaires pour naissances multiples après 3 mois de présence effective. »

III. - Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la signature de l'avenant.

IV. - Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Le présent avenant qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié (e) s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail

Signataires	
Organisations patronales	SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FSPBA CGT ; FAA CGC ; FBA CFDT ; FEC FO ASSURANCE,

### Préambule

En vigueur étendu

Lors des négociations annuelles sur les salaires 2018, il a été convenu de négocier outre la revalorisation des minima catégoriels, l'instauration d'une prime liée à la médaille du travail.

Il en résulte l'accord suivant :

### Montant de la prime liée à la médaille du travail

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime liée à la médaille du travail) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci 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.  
(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

### Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Le salarié doit avoir réalisé au moins 5 ans de travail dans l'entreprise pour bénéficier de la prime.

Il doit avoir de plus et concomitamment demandé et obtenu la même année l'attribution de la médaille du travail décernée par l'administration.

Les périodes de congés maternité, de service militaire, de stage rémunéré de formation et de CIF sont intégrées dans le calcul de la durée des services.

#### Attribution de la prime en cas de cumul de diplômes

##### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime liée à la médaille du travail) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci 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.

(Arrêté du 5 juin 2019 - art. 1)

#### Remise de la médaille du travail

##### Article 4

En vigueur étendu

L'entreprise remet au salarié la médaille du travail qu'elle prend à sa charge.

#### Date d'effet de l'accord

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2019, sans effet rétroactif.

## Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78,4° et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenants des 12 octobre 2011 et 12 décembre 2014,

#### Priorités en matière de développement de l'apprentissage

##### Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

#### Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de la professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

#### Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est rappelé dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

#### Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

##### Article 4

En vigueur non étendu

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA fait l'objet d'un accord intersecteurs assurance et assistance, conclu avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1er mai, motivant leur demande au titre des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations accueillant des apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés membres de la section paritaire professionnelle assurance et assistance d'OPCABAIA. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N - 1 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- le devenir des apprentis ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés ;

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

#### **Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires**

##### Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds de mise en œuvre du présent accord, qui est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Pour les CFA bénéficiaires de fonds au titre de l'accord annuel conclu l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des documents comptables prévus à l'article 6 ci-dessous.

#### **Modalités de suivi annuel de l'exécution de l'accord**

##### Article 6

En vigueur non étendu

##### Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent apporter la preuve, au plus tard au 30 juin de l'année qui suit, qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à OPCABAIA, tous les documents comptables demandés par OPCABAIA, nécessaires à ce contrôle.

OPCABAIA, dans le cadre de ses missions, s'assure de la conformité de l'utilisation des versements effectués, sous le contrôle de son commissaire aux comptes.

#### **Durée de l'accord**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

### **Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018**

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; SNSA,

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail,

### Montants des affectations par CFA

#### Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2018 à 3,2 millions d'euros.

Les versements effectués pour l'année 2018 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 370 095 € ;
2. CFA de l'IGS (Paris) : 397 505 € ;
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 65 780 € ;
4. CFA de l'afuna Sup 2000 : 343 900 € ;
5. CFA Formasup Paris : 331 695 € ;
6. CFA Epure Méditerranée : 20 625 € ;
7. CFA Afia : 35 685 € ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 82 600 € ;
10. CFA Cerfal : 113 425 € ;
11. CFA Difcam : 875 € ;
12. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 114 040 € ;
13. CCI du Maine-et-Loire : 42 570 € ;
14. CFA des CCI d'Alsace : 32 610 € ;
15. CFA campus des métiers de Niort : 51 415 € ;
16. CFA Adefa : 39 635 € ;
17. CFA Ifir Ain-Rhône-Loire : 39 095 € ;
18. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 33 310 € ;
19. CFA C3 : 5 005 € ;
20. CFA École Sup de commerce de Pau : 4 435 € ;
21. CFA Université et Sports : 11 435 € ;
22. CFA Formasup Ain-Rhône-Loire : 31 845 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 3 189 325 €.

### Mise en œuvre et modalités de versement

#### Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

### Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

## Avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Organisations patronales	SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont profondément modifié le dialogue social tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de réviser les dispositions conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical au sens large.

Au-delà du fonctionnement des instances représentatives nationales et des moyens qui y sont alloués, les partenaires sociaux ont souhaité exprimer leur

attachement à l'évolution professionnelle et personnelle des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les dispositions visées ci-dessous annulent et remplacent l'ensemble des dispositions antérieures de la CCNA, de ses avenants et accords de branche relatifs à l'exercice du droit syndical.

## **Chapitre Ier Instances représentatives de branche**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

### **Création de la CPPNI**

#### **Article 1.1**

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la convention collective nationale et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe 2 en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

- pour les réunions paritaires (art. 1.4) ;
- pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 1.5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

### **Composition de la CPPNI**

#### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative de salariés rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation syndicale de salariés.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de salariés notifient à l'organisation d'employeurs, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont concomitamment communiquées dans les mêmes conditions.

### **Missions de la CPPNI**

#### **Article 1.3**

En vigueur non étendu

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation ;

- émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire ;

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

- établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :

-- de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;

-- du repos quotidien et des jours fériés ;

-- des congés payés et autres congés ;

-- du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

### **Réunions de la CPPNI**

#### **Article 1.4**

En vigueur non étendu

#### **Réunions paritaires**

La CPPNI se réunit autant que de besoin et a minima six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation patronale qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Réunions préparatoires**

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la préparation de la réunion qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif et est fixée librement par chaque organisation syndicale de salariés.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de salariés, est fixé à 10. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

#### **Trajets**

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la Province vers paris/région parisienne, de paris/région parisienne vers la province et de province à province.

## Documentation

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales de salariés ou de la délégation patronale.

### Indemnisation des salariés

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas ;
- frais d'hébergement :
- remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour paris/région parisienne ;
- remboursement de la nuitée et du petit-déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1 111 restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1 120 services d'hébergement.

### Comptes rendus

Des comptes rendus des commissions paritaires (CPPNI et CNPEF) sont établis par la délégation patronale et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

### Avis d'interprétation

#### Article 1.5

En vigueur non étendu

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés. Les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

#### Saisine de la CPPNI dans le cadre d'une demande d'avis d'interprétation

La CPPNI peut être saisie soit à la demande d'une entreprise adhérente soit à la majorité des organisations syndicales de salariés.

Cette demande doit être expressément motivée par la ou les parties demanderesse(s).

Cette demande doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au siège du syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA).

À compter de la réception, le SNSA dispose d'un délai de 1 mois pour convoquer la CPPNI dans la forme prévue ci-dessus.

À l'issue de la réunion, le SNSA dispose de 15 jours calendaires pour apporter une réponse motivée de la commission sous forme de procès-verbal.

#### À la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier définit par la juridiction.

#### Hors demande d'une juridiction

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et les organisations syndicales de salariés ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

La délégation patronale communique aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les Intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation patronale.

### Obligation de transmission des accords d'entreprise

En vigueur non étendu

Les entreprises appliquant la convention collective nationale assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 1.3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI, via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, via le SNSA, accuse réception des conventions et accords transmis.

### CNPEF et observatoire des métiers

#### Article 2

En vigueur non étendu

## **Objet**

### **Article 2.1**

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée a pour mission d'étudier et de proposer les moyens propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et à promouvoir la formation et la qualification professionnelles, et notamment d'éviter que l'évolution technique ou économique ait des conséquences dommageables pour les salariés. À cet effet, elle est habilitée à rendre tous avis relevant du champ de ses attributions.

## **Composition et fonctionnement de la commission**

### **Article 2.2**

En vigueur non étendu

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote.

## **Rôle de la CNPEF dans la détermination des publics prioritaires**

### **Article 2.3**

En vigueur non étendu

La CNPEF a pour mission, conformément à la convention collective nationale des sociétés d'assistance, d'étudier et de proposer les moyens d'assurer le développement professionnel, la sécurité de l'emploi, la promotion de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle effectue un travail de veille, de diagnostic et d'analyse au regard des évolutions technologiques et économiques afin d'assurer un rôle d'alerte pour les salariés et les entreprises.

Elle définit chaque année, en tant que de besoin, les publics prioritaires aux dispositifs d'accès à la formation donnant lieu à des prises en charge par l'OPCO au titre des fonds mutualisés.

Sur la base des rapports annuels existant au sein du SNSA, elle élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle s'appuie sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

La CNPEF établit un rapport spécifique retraçant pour l'année écoulée les actions de formation dont ont bénéficié les travailleurs handicapés.

Des recommandations peuvent être formulées en direction des entreprises.

Une réunion de la CNPEF a lieu au plus tard en juillet de chaque année afin de définir les actions prioritaires dont les entreprises doivent tenir compte dans l'élaboration du plan de formation.

Enfin, tous les 3 ans, la CNPEF examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'ensemble des recommandations de la CNPEF est transmis à l'OPCO.

## **Attributions de la commission en matière d'emploi**

### **Article 2.4**

En vigueur non étendu

La commission a notamment pour missions :

- de permettre l'information réciproque des organisations qui la composent sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ; à cet effet, un rapport annuel sera établi.

## **Attributions de la commission en matière de formation professionnelle**

### **Article 2.5**

En vigueur non étendu

La commission a notamment pour tâche :

- de participer à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;
- de recevoir chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- de formuler des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

## **Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle**

### **Article 2.6**

En vigueur non étendu

L'observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle, association paritaire loi 1901, a été créé le 14 juin 2013.

Il a pour mission de fournir une information sur les évolutions des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle et d'étudier les facteurs susceptibles de les faire évoluer.

À ce titre, il réalise ou fait réaliser des études relatives à l'emploi et/ ou à la formation professionnelle permettant d'éclairer les travaux de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation de l'assistance (CNPEF), à la demande de cette dernière.

Pour ce faire, l'observatoire conçoit et met en œuvre des outils permettant de suivre et d'anticiper les conséquences sur l'emploi, la formation professionnelle et les évolutions économiques et sociales du secteur d'activité.

L'observatoire réalise un rapport annuel d'activité. Ce rapport annuel est présenté et remis en CNPEF.

Conformément à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, à la mixité, à la diversité dans la branche assistance, l'observatoire des métiers de l'assistance est devenu aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi un outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques dans la branche.

Afin d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois, il a pour mission de procéder à la mise à jour régulière du référentiel de compétences et de la cartographie des métiers.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de l'observatoire aux DRH et aux responsables formation.

La direction des ressources humaines transmet le document au secrétaire du comité d'entreprise et au président de la commission de formation.

## **Chapitre II Exercice du droit syndical**

### **Congrès syndicaux et réunions statutaires**



### Article 3

En vigueur non étendu

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra demander une autorisation d'absence, non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès ou aux réunions statutaires de son organisation syndicale. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 5 jours, par an et par section syndicale.

### Crédit d'heures de branche

#### Article 4

En vigueur non étendu

En complément des dispositions de l'article 1er du chapitre I du présent accord, un crédit d'heures mensuel est attribué à chaque fédération syndicale.

Ce crédit d'heures s'élève à 175 heures par mois pour l'ensemble des fédérations syndicales, soit 35 heures en moyenne, réparties comme suit entre les différentes fédérations :

- chacune bénéficie d'un quota fixe de 20 heures par mois ;

- le complément de 75 heures est réparti entre les fédérations représentatives au prorata des voix obtenues lors des élections des comités sociaux et économiques, telles que connues au 31 décembre de l'année précédente, au sein de l'ensemble des entreprises adhérentes du SNSA.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la charge de travail que représente la présidence d'un jury, il est alloué un quota de 10 heures de délégation par an aux présidents de jury.

Le crédit d'heures de branche est géré mensuellement, sans possibilité de report, par chaque fédération qui en communique l'utilisation simultanément au SNSA et à la direction des ressources humaines de l'entreprise concernée (nom du salarié, date, nombre d'heures visées).

Le délai de prévenance concernant l'utilisation du crédit d'heures de branche doit être d'une durée raisonnable par rapport à la durée prévisible de l'absence.

L'utilisation de ce crédit d'heures de branche est réservée aux salariés ayant, dans leurs entreprises et/ou dans la branche, un mandat électif ou représentatif.

Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions de ces instances.

La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, la société concernée lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature (légaux, conventionnels d'entreprise et de branche), fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

### Modalités de l'action syndicale

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise et en tenant compte des particularités spécifiques de la branche (H 24 ; 7 jours/7), la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures). Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

### Gestion des crédits d'heures

#### Article 6

En vigueur non étendu

Pour la bonne marche des entreprises et pour tenir compte des nécessités de leur activité, la prise des crédits d'heures, quelle que soit leur nature, fait l'objet d'une information dans le cadre d'un bon de délégation dont la forme est fixée par chaque entreprise.

Les éléments ainsi collectés permettent d'évaluer avec précision le temps ainsi consacré, et d'en tenir compte pour l'application des dispositions de l'article 3 du chapitre V ci-dessous (conciliation du mandat et du contrat de travail).

### Moyens pour l'exercice de la vie syndicale en entreprise

#### Article 7

En vigueur non étendu

Chaque entreprise détermine avec ses représentants syndicaux les moyens nécessaires à l'exercice de la vie syndicale.

Un protocole d'accord révisable annuellement fixe les règles conjointement acceptées.

### Chapitre III Instances représentatives du personnel en entreprises

#### Comité social et économique (CSE)

##### Article 8

En vigueur non étendu

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des comités sociaux et économiques sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des membres des CSE.

La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préélectoral entre les entreprises et les organisations syndicales représentatives.

#### Durée des mandats

##### Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la durée des mandats peut être de 2, 3 ou 4 en fonction des négociations en entreprises dans le cadre du protocole préélectoral.

#### Collèges électoraux

##### Article 10

En vigueur non étendu

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord conclu au niveau de l'entreprise dans le respect des dispositions du code du travail :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux A à F ;

- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des niveaux G à I.

Toutefois, dans le cadre des négociations sur le protocole d'accord préélectoral, il est possible de prévoir un 3e collège dans les entreprises.

#### Activités sociales et culturelles des CSE

##### Article 11

Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

C'est pourquoi les sommes consacrées par les entreprises au financement des activités sociales et culturelles assurées par le comité social et économique quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 0,90 % de la masse salariale de l'exercice précédent.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'ajoute à la dotation légale attribuée au titre du fonctionnement du comité.

Les modalités précises de calcul des subventions allouées au comité social et économique, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

#### **Chapitre IV Reconnaissance de l'action syndicale**

##### **Détachement et permanent syndical**

###### Article 12

En vigueur non étendu

##### **Conditions et modalités du détachement**

###### Article 12.1

En vigueur non étendu

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale de salariés à exercer au sein de cette organisation une fonction de permanent, l'intéressé fait l'objet d'une convention tripartite de détachement, ainsi que d'un avenant à son contrat de travail.

Les conditions du maintien de la rémunération par l'entreprise sont précisées dans l'avenant au contrat de travail.

Sauf accord particulier avec l'entreprise, le détachement prend effet au plus tôt 3 mois après que l'organisation syndicale de salariés en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Afin de permettre au salarié détaché de demeurer informé de l'évolution de son entreprise, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la direction à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

##### **Conditions et modalités du retour dans l'entreprise**

###### Article 12.2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent article sont applicables à aux plus deux personnes par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Avant la fin du détachement, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour dans l'entreprise. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment du détachement, en tenant compte autant que possible des compétences et de l'expérience acquise.

Le poste proposé doit s'inscrire dans une logique professionnelle en cohérence avec l'activité exercée antérieurement par le salarié.

Les besoins de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre.

Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

À son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

##### **Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise**

###### Article 13

En vigueur non étendu

##### **Permanent**

###### Article 13.1

En vigueur non étendu

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical « permanent » est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

##### **Semi-permanent**

###### Article 13.2

En vigueur non étendu

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanent » est celui dont les temps de délégations légaux et conventionnels consacrés à son activité représentative ou syndicale en entreprise ou en branche au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunion sur convocation par l'entreprise ou la branche, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel en vigueur pour un temps complet dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, et inférieurs à 100 % de celui-ci. Est également comptabilisé le temps consacré aux réunions préparatoires auxdites réunions.

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel et/ou syndical « semi-permanents » bénéficient, en cas de retour à une activité professionnelle à temps complet lorsque cesse cette situation, des mêmes conditions et modalités que celles prévues dans l'article 12.2 du présent chapitre « Conditions et modalités du retour dans l'entreprise ».

Les dispositions prévues à l'article 12.2 du présent chapitre et relatives aux besoins de formation s'appliquent à l'ensemble des élus ou mandatés qui cessent leurs activités de représentation du personnel ou syndicale.

Cette possibilité est ouverte à compter de la fin des mandats et pour une période de 1 an.

##### **Conciliation du mandat et du contrat de travail**

###### Article 14

En vigueur non étendu

##### **Principes**

###### Article 14.1

En vigueur non étendu

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 6 du présent chapitre, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière.

Elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

### **Adaptation de la charge de travail**

#### **Article 14.2**

En vigueur non étendu

L'entreprise met en œuvre toutes les solutions de nature à adapter l'organisation de l'activité au poste de travail en fonction de l'exercice du mandat.

Lorsque cela s'avère nécessaire (poste unique ou mission particulière), un consensus est recherché avec l'intéressé au cours d'un entretien, et les dispositions prises sont actées.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés au prorata du temps d'activité professionnelle pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

### **Entretien**

#### **Article 14.3**

En vigueur non étendu

Dans cet esprit, un entretien (distinct de l'entretien annuel prévu à l'article 29 de la CCNA) doit être proposé obligatoirement par écrit chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical, accompagné s'il le souhaite d'un autre salarié de l'entreprise investi d'un mandat électif ou syndical, et son supérieur hiérarchique, accompagné d'un responsable des ressources humaines, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un entretien est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % (temps de préparation et de réunion inclus) de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

### **Formation des élus ou mandatés**

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du titulaire de mandat(s).

Les signataires rappellent que les salariés élus ou désignés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En outre, afin de permettre aux salariés élus ou désignés d'exercer dans les meilleures conditions le ou les mandats qu'ils détiennent, les signataires incitent les entreprises à favoriser autant que faire se peut les demandes de congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues au code du travail (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 14 du présent accord).

À cet effet, les entreprises de la branche garantissent à ceux qui en font la demande expresse, 4 jours de formation rémunérés (prise en charge des salaires, frais pédagogiques et frais de déplacement dans la limite des indemnités prévues à l'article 1.4 du présent accord) pour chaque élu ou mandaté en complément des financements prévus par le code du travail. Cette formation peut s'effectuer tout au long du mandat à la demande de l'élu ou du mandaté.

### **Validation de l'expérience syndicale**

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : prévention de certains risques) mais également des aptitudes qui ne sont pas toujours immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, comme : la communication orale et écrite, les techniques de débat contradictoire, l'animation des équipes, l'approche de sujets économiques, financiers et stratégiques.

Ainsi, les signataires décident de mettre en place un dispositif qui permet aux détenteurs de mandats depuis 3 ans au moins dans l'entreprise d'accéder :

- s'ils le souhaitent, à un bilan professionnel et/ou un bilan de compétences leur permettant de faciliter le moment venu le retour à une activité professionnelle au sein des services/directions de l'entreprise,

- sur leur demande une formation certifiante (ex : IEP ou autres formations correspondantes). Cette formation est établie avec le concours d'un ou plusieurs partenaires extérieurs à l'entreprise afin d'assurer la neutralité indispensable au dispositif.

Chaque promotion de formation certifiante est composée d'au plus trois stagiaires (dont deux au plus appartenant à la même entreprise) par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national au plan professionnel et/ou interprofessionnel.

Deux stagiaires au plus peuvent appartenir à la même entreprise qui prend acte des candidatures, et assure le coût de la formation, des frais de déplacement éventuels selon le dispositif applicable pour le plan de formation, et le maintien de la rémunération.

En contrepartie, le salarié impute une partie du temps passé en formation à hauteur du nombre d'heures de CPF qu'il détient et ce jusqu'à extinction de ses droits conformément aux dispositions légales en vigueur ou à venir.

La validation de l'acquis de l'expérience syndicale sera prise en compte dans le cadre professionnel.

### **Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir au sein des entreprises de la branche la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Cette certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des représentants du personnel ou représentants syndicaux.

Cette certification peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Elle vient alors renforcer la sécurisation des parcours professionnels en développant l'employabilité des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Les candidats à la certification doivent justifier d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen.

Cette certification est constituée de six domaines de compétences dénommés Certificats de compétences Professionnelles (CCP) :

- CCP encadrement et animation d'équipe ;
- CCP gestion et traitement de l'information ;
- CCP assistance dans la prise en charge de projets ;
- CCP mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- CCP prospection et négociation commerciale ;

- CCP suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention des six certificats permet l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans le cadre de mandats électifs ou représentatifs.

À l'obtention de la certification, les entreprises de la branche s'engagent à examiner les possibilités d'évolutions professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux.

Par ailleurs, l'obtention de certains CCP permet d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de compétences constitutifs d'autres certifications professionnelles.

### Égalité d'évolution professionnelle et traitement salarial/non-discrimination

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le salarié élu ou mandaté depuis au moins 3 ans dans l'entreprise et/ou dans la branche assistance, peut demander à son employeur un entretien de bilan au cours duquel sont envisagées les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles.

Le salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et ou syndical ne doit subir aucune réduction de rémunération ou perte de salaire du fait de l'exercice de son mandat.

Dans le cas où un salarié titulaire de mandats de représentation du personnel et/ou syndical n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle de son salaire de base pendant 3 années de suite, il est procédé à un examen particulier de sa situation par la DRH en concertation avec sa hiérarchie.

Lors de son entretien annuel prévu à l'article 14.3 du présent chapitre, son salaire annuel de base au 31 décembre (hors prime d'attachement) est alors comparé, à la moyenne, à la même date, de la catégorie à laquelle il appartient.

Pour la notion de catégorie, il convient de se référer au rapport « Égalité femmes/hommes » de l'entreprise.

Le salarié concerné reçoit dans le délai de 1 mois suivant l'examen de sa situation une information écrite et motivée de la DRH sur la décision et les actions correctrices éventuelles le concernant.

Si une anomalie est constatée, il est alors procédé à un examen sur les années antérieures pendant le dernier mandat exercé et ce, dans la limite globale de 3 ans.

### Chapitre V Dispositions diverses

#### Champ d'application

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

## Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),
Organisations de salariés	Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAETAM CFE-CGC ; La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente ; La fédération des services CFDT,

#### Salaires

En vigueur étendu

#### Article 1er

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 16 440 Euros bruts.

#### Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, tel que figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable rétroactivement au 1er mai 2006 aux salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord.

(En euros)

NIVEAU	MONTANT
A	16 440
B	17 097
C	17 955
D	19 367
E	21 858
F	24 114
G	27 857
H	32 962
I	43 961

Les montants ci-dessus représentent des rémunérations brutes annuelles.

#### Article 3

Personnel salarié à la mission (annexe III)

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports sont revalorisés comme suit (avec effet rétroactif au 1er mai 2006 pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord) : 1. Evacuation sanitaire par avion spécial

Médecins :

- indemnités de départ : 194,02 Euros ;

- taux horaire appliqué à toute la durée de la mission : 11,40 Euros.

Infirmiers :

- indemnités de départ : 136,15 Euros ;

- taux horaire appliqué à toute la durée de la mission : 8,66 Euros.

2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

Médecins :

- indemnités de départ : 155,25 Euros ;

- taux horaire appliqué à toute la durée de la mission : 10,40 Euros.

Infirmiers :

- indemnités de départ : 100,12 Euros ;

- taux horaire appliqué à toute la durée de la mission : 8,15 Euros.

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au salaire minimum garanti (pro rata temporis) du niveau A de la classification de la CCNA, soit une rémunération horaire de 10,50 Euros.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er Mai, ainsi que l'indemnité légale de congés ainsi que la prime d'attachement lorsque les conditions d'ancienneté et contractuelles sont réunies.

#### Article 4

Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Le 3e alinéa de l'article 7 f " Indemnisation des salariés " de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er mai 2006.

" Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 19,20 Euros par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 77,25 Euros par jour. "

Ces montants seront réexaminés en 2007 dans le cadre de la négociation annuelle.

Fait à Bry-sur-Marne, le 2 juin 2006.

### Avenant n° 20 du 24 mai 2007 relatif aux salaires au 1er mai 2007

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),
Organisations de salariés	La fédération commerce, services et force de vente CFTC ; La fédération des services CFDT,

#### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 16 946 bruts.

#### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er mai 2007.

Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 19,72 par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 80 par jour.

Ces montants seront réexaminés en 2008 dans le cadre de la négociation annuelle.

#### Chèque-transport

Article 6

En vigueur étendu

Comme le prévoit la loi du 30 décembre 2006, le bien-fondé et les modalités de mise en place d'un chèque-transport seront étudiés au niveau de chaque entreprise.

### Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des sociétés d'assistance,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAETAM CFE-CGC,

#### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 17 692 € bruts.

#### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit et applicable à compter du 1er mai 2008 aux salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	17 692

B	18 347
C	19 048
D	20 447
E	23 300
F	25 706
G	29 841
H	34 966
I	45 948

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, L. 2271-1 et R. 2261-1 du code du travail. (Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

### Personnel salarié à la mission (annexe III)

#### Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er mai 2008 sont revalorisés comme suit :

#### 1. Evacuation sanitaire par avion spécial

Indemnités de départ :

- médecins : 206, 82 € ;

- infirmiers : 145, 13 €.

Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission :

- médecins : 12, 14 € ;

- infirmiers : 9, 23 €.

#### 2. Evacuation sanitaire par avion de ligne

*ou autres moyens de transport (1)*

Indemnités de départ :

- médecins : 165, 49 € ;

- infirmiers : 106, 72 €.

Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission :

- médecins : 11, 08 € ;

- infirmiers : 8, 68 €.

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier, qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée, lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au salaire minimum garanti pro rata temporis du niveau A de la classification de la CCNA, soit une rémunération horaire de 11, 30 €.

c) *Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er Mai ainsi que l'indemnité légale de congés payés. (2)*

(1) Point étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

#### Article 4

En vigueur étendu

Le troisième alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er mai 2008 :

Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 20, 31 € par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 82, 40 € par jour.

Ces montants seront réexaminés en 2009 dans le cadre de la négociation annuelle.

### Egalité femmes-hommes

#### Article 5

En vigueur étendu

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En outre, il est rappelé qu'à compter du 23 mars 2006, dès son retour de congé, la personne salariée bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### Chèque transport

#### Article 6

En vigueur étendu

Comme le prévoit la loi du 30 décembre 2006, le bien-fondé et les modalités de mise en place d'un chèque transport seront étudiés au niveau de chaque entreprise.

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SNCAPA CFE-CGC ; Le SNAATAM CFE-CGC,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 18 208 € brut.

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er mai 2010 *aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord* (2).

(En euros.)

Niveau	Montant
A	18 208
B	18 883
C	19 585
D	20 982
E	23 910
F	26 378
G	30 742
H	35 880
I	47 150

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(2) Termes exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail (anciennement articles L. 133-5 et L. 136-2).

(Arrêté du 15 novembre 2010, art. 1er)

### Personnel salarié à la mission (annexe III)

Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er mai 2010 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
1. Evacuation sanitaire par avion spécial		
Indemnités de départ	212,23	148,93
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,46	9,47
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport		
Indemnités de départ	169,82	109,51
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,37	8,91

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 11,64 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er Mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

(3) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 15 novembre 2010, art. 1er)

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er mai 2010.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 22,21 € par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 90,16 € par jour.

Ces montants seront réexaminés en 2011 dans le cadre de la négociation annuelle. »

## Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,

**Signataires**

Organisations de salariés

La FBA CFDT,

**Rémunération annuelle garantie (art. 51)**

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 18 981 € brut.

**Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er janvier 2012 *aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord* (1).

(En euros.)

Niveau	Montant
A	18 981
B	19 449
C	20 114
D	21 548
E	24 507
F	27 090
G	31 695
H	36 741
I	48 281

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalant à 35 heures par semaine.

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des termes : « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord », en ce qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail (anciennement articles L. 133-5 et L. 136-2).

(Arrêté du 19 avril 2012, art. 1er)

**Personnel salarié à la mission (annexe III)**

Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er janvier 2012 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
1. Evacuation sanitaire par avion spécial		
Indemnités de départ	217,32	152,65
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,76	9,71
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport		
Indemnités de départ	173,90	112,25
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,64	9,22

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 11,99 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 avril 2012, art. 1er)

**Maintien de la garantie du salaire net de base des salariés passant du niveau E (agent de maîtrise) au niveau F (agent de maîtrise assimilé cadre)**

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu du poids supplémentaire des cotisations salariales lié au changement de niveau E à F, l'entreprise doit obligatoirement veiller à ce que le salaire net ne soit pas réduit d'autant.

Cette disposition s'applique au salaire net mensuel ainsi qu'au salaire net annuel.

**Maintien de la garantie du salaire net de base des salariés passant du niveau F (agent de maîtrise assimilé cadre) au niveau G (cadre)**

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 sont applicables également d'une manière générale à tout salarié agent de maîtrise (E ou F) passant au niveau G.

**Majorations de nuit**

Article 6

En vigueur étendu

L'article 60 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 est modifié, concernant la majoration de rémunération de l'heure de nuit (entre 22 heures et 7 heures), de la manière suivante.



Chaque entreprise détermine par voie d'accord les majorations de rémunération pour les salariés travaillant la nuit, le dimanche ou un jour férié dans le cadre de son horaire normal de travail, sans aller en deçà des minima suivants :

- pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, la majoration de nuit (entre 22 heures et 7 heures) est portée à 35 % ;
- à compter du 1er janvier 2013 elle sera portée à 40 %.

Les autres dispositions de l'article 60 demeurent inchangées.

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

#### Article 7

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2012.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 24 € par repas ;
- frais d'hébergement :
- remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 100 € par jour pour Paris ;
- remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 90 € par jour pour la province.

Ces montants seront réexaminés en 2012 dans le cadre de la négociation annuelle.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. »

## Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La FBA CFDT,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

#### Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 19 593 € brut.

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

#### Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er janvier 2013 *aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord* (1).

(En euros.)

Niveau	Montant
A	19 593
B	19 799
C	20 476
D	21 871
E	24 875
F	27 496
G	32 266
H	37 292
I	48 764

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(1) L'article 2 est étendu à l'exclusion des termes : « aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord », en ce qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail.

(Arrêté du 19 avril 2013 - art. 1)

### Personnel salarié à la mission (annexe III)

#### Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er janvier 2013 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
1. Evacuation sanitaire par avion spécial :		
Indemnités de départ	219,49	155,40
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,89	9,89
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport :		
Indemnités de départ	175,64	114,27
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,76	9,43

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,11 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tout élément de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-22 du code du travail.

(Arrêté du 19 avril 2013 - art. 1)

### Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

#### Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2013 :

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 24,70 € par repas ;

- frais d'hébergement :

- remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 102,80 € par jour pour Paris ;

- remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 92,60 € par jour pour la province.

Ces montants seront réexaminés en 2014 dans le cadre de la négociation annuelle.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié (e) s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. »

## Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSA,
Organisations de salariés	La FBA CFDT ; Le SNAATAM CFE-CGC,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

#### Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 19 750 € brut.

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

#### Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er janvier 2015 *aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.* (1)

(En euros.)

Niveau	Montant
A	19 750
B	19 977
C	20 681
D	22 090
E	25 124
F	27 771
G	32 589
H	37 665
I	49 252

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(1) Les termes « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature de cet accord » contenus dans l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2015 - art. 1)

### Personnel salarié à la mission (annexe III)

#### Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er janvier 2015 sont revalorisés comme suit :

1. Evacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
1. Indemnités de départ	221,69	156,95
2. Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13,02	9,99

2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
1. Indemnités de départ	177,40	115,41

2. Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,88	9,61
---	-------	------

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier, qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée, lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,21 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er Mai ainsi que l'indemnité légale de congés payés. (1)

(1) Le point c de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail. (Arrêté du 28 décembre 2015 - art. 1)

#### Prise en charge des frais de transports publics

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Frais de transport personnel

Article 5

En vigueur étendu

La prise en charge par l'employeur des frais de transport personnel pour les salariés ne pouvant pas utiliser les transports en commun fera l'objet d'une négociation dans les entreprises avant le dernier trimestre 2015, à l'exception de celles bénéficiant déjà d'une prise en charge des frais de transport personnel d'au moins 150 € sur l'année. La négociation devra définir les modalités de sa mise en place, en référence à l'article L. 3261-3 du code du travail.

Les bénéficiaires en sont les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transport urbain,
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode de transport public collectif.

La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation de véhicule électrique engagés par les salariés est fixée au minimum à 150 € par an et par salarié.

Ce montant ne constitue pas un forfait annuel mais est proratisé en fonction du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Cette prise en charge des frais de transport personnels ne bénéficie pas aux salariés qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail et ne peut être cumulée avec tout autre dispositif de prise en charge des frais de déplacement de leur domicile à leur lieu de travail.

La même règle de calcul que celle prévue à l'article 4 au présent accord est appliquée pour les salariés à temps partiel.

La prise en charge est conditionnée par la présentation à l'employeur des justificatifs prévus par la loi.

L'ensemble de ces dispositions concernant la prise en charge des frais de transports publics et personnels n'exclut pas des dispositifs plus favorables en entreprise mais ne se cumule pas.

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salariés, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

### Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport

Signataires	
Organisations patronales	SNSA
Organisations de salariés	CSFV CFTC CFDT banques

#### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 19 984 € brut.

#### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Article 2

En vigueur étendu

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1er janvier 2017 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord (1).

(En euros.)

Niveau	Montant
A	19 984
B	20 137
C	20 846
D	22 267
E	25 325
F	27 993
G	32 850
H	37 966
I	49 646

Les montants définis aux articles 1er et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2017 - art. 1)

## Personnel salarié à la mission (annexe III)

### Article 3

En vigueur étendu

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1er janvier 2017 sont revalorisés comme suit :

#### 1. Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	Médecin	Infirmier
Indemnités de départ	223,46	158,21
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13,12	10,07

#### 2. Évacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	Médecin	Infirmier
Indemnités de départ	178,82	116,33
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,98	9,76

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,31 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tout élément de rémunération inclus. À cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1er mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés. (1)

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

(1) Le point c) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail.  
(Arrêté du 21 juillet 2017 - art. 1)

## Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; FAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, L. 2271-1 et R. 2261-1 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2019 - art. 1)

## Personnel salarié à la mission (annexe III)

### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le point c) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3231-6 du code du travail.  
(Arrêté du 15 janvier 2019 - art. 1)

## Contrat de professionnalisation

### Article 4

En vigueur étendu

Tout salarié en contrat de professionnalisation perçoit à compter du 1er janvier 2018 une rémunération correspondant à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle auquel est rattaché le poste qu'il occupe.

Cette disposition fera l'objet d'un avenant à l'accord formation professionnelle du 30 septembre 2015.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

## Avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	SNSA,

Signataires	
Organisations de salariés	FBA CFDT,

### Rémunération annuelle garantie (art. 51)

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 20 637 euros brut.

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

#### Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ; Le groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA),
Organisations de salariés	La fédération des services, section fédérale des assurances CFDT ; La fédération nationale de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC (section assurances) ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT (section assurances),
Organisations adhérentes	F.O., par lettre du 28 juillet 1998 (BO CC 99-24).

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 2 (BOCC n° 96-13)

Les organisations citées ci-dessus décident de créer au plan national un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé OPCASSUR et ouvert à l'adhésion des secteurs d'activités suivants :

- sociétés d'assurances et organismes relevant des conventions collectives de travail étendues des 27 mai et 27 juillet 1992 ;
- agences générales d'assurances relevant de la convention collective nationale étendue du personnel des agences générales d'assurances en date du 23 mars 1994 ;
- cabinets et sociétés de courtage relevant de la convention collective nationale étendue du 31 décembre 1977 ;
- sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale étendue des sociétés d'assistance en date du 13 avril 1994.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, fonctionnant conformément aux statuts figurant en annexe du présent accord.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45), en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément de l'OPCA

L'organisme paritaire collecteur agréé qui est créé en application du présent accord a notamment pour missions :

- de recevoir, conformément aux dispositions contenues dans les accords paritaires de secteur visés à l'article 4 ci-après, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;
- de mutualiser les contributions dont il s'agit, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dans le cadre de sections professionnelles et financières distinctes ;
- de développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage et de la formation professionnelle continue des salariés ;
- d'informer et de sensibiliser sur les conditions de son intervention financière, les entreprises et les salariés ainsi que les centres de formation concernés ;
- de prendre en charge et financer selon les modalités fixées par le conseil d'administration les dépenses soit exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, soit de fonctionnement de centres d'apprentis ou d'établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail, soit de formation continue, ainsi que des frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de charges sociales correspondant à ces actions de formation continue ;
- de gérer et assurer le suivi, de façon distincte, conformément au plan comptable, des diverses contributions qui lui sont confiées.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Pour bénéficier des services mis à leur disposition, les secteurs d'activité visés à l'article 1<sup>er</sup> doivent - par accord paritaire négocié entre les organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés du secteur d'activité concerné - avoir fait acte d'adhésion à l'OPCA.

Cet accord paritaire exprimant l'adhésion à l'OPCA doit obligatoirement comporter :

- l'engagement pour toutes les entreprises du secteur d'activité de verser à l'OPCA la totalité des contributions des employeurs prévues à l'article 30 de la loi de finances du 29 décembre 1984 (1).
- la définition, le cas échéant, de celles des autres contributions destinées à l'apprentissage ou à la formation dont le secteur, dans le cadre des attributions conférées à l'OPCA par ses statuts, demande à ce dernier d'opérer pour son compte la collecte et la gestion.

Les accords sectoriels engagent l'ensemble des entreprises relevant de chacun des secteurs concernés, soit du fait de leur adhésion aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit, en tant que de besoin, du fait de l'extension desdits accords par arrêté ministériel.

(1) Contributions pour le financement des contrats d'alternance

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion à l'OPCA est donnée pour une durée indéterminée. Elle ne peut être résiliée, au niveau de chaque secteur, que par accord négocié dans les

mêmes formes que l'adhésion ou bien en cas de dénonciation de l'accord d'adhésion emportant cessation des effets de celui-ci. Dans tous les cas, la résiliation doit être donnée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de l'OPCA, et en respectant un préavis de 1 an au moins avant la date limite de la plus proche collecte à venir des contributions prévues à l'article 30 précité de la loi du 29 décembre 1984.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 3, (BOCC n°96-13)

La date de signature de l'accord de secteur visé à l'article 4 ci-dessus est réputée constituer la date de la demande d'adhésion. La demande d'adhésion n'est pas recevable si elle ne respecte pas les prescriptions dudit article 4.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les dispositions nécessaires pour la mise en place, avec le support des organisations territoriales professionnelles (sociétés d'assurances, agents généraux, courtiers) et interprofessionnelles, d'un réseau de correspondants en vue d'assurer les services de proximité nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces services de proximité pourront s'appuyer également sur des partenariats avec les autres organismes collecteurs et notamment les OPCAREG créés par accord interprofessionnel du 17 novembre 1994.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi de chaque secteur ayant adhéré à l'OPCA Assurances communiquent au conseil d'administration de l'OPCA les observations, suggestions ou recommandations qui leur paraissent utiles, ainsi que les orientations qu'elles se sont fixées. Elles sont informées, chaque année, de l'ensemble des activités de l'OPCA.

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'OPCA créé par le présent accord exerce la reprise des engagements de l'ADAP en tant qu'organisme mutualisateur pour les formations en alternance et dont l'agrément prendra fin le 31 décembre 1995. Cette reprise s'effectuera, dans le cadre d'une dévolution de biens de gré à gré, dans les conditions prévues par le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994. Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les décisions nécessaires à ce sujet.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 4, (BOCC n° 96-13)

La demande d'agrément de l'OPCA créé par le présent accord sera effectuée par la FFSA, avant le 31 décembre 1994, au nom de l'ensemble des organisations signataires.

La demande d'extension d'agrément nécessitée par l'adhésion du SNSA à OPCASSUR postérieurement au 31 décembre 1994 sera de même effectuée par la FFSA.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté décidant l'agrément de l'OPCA, objet dudit accord.

---

## Annexe à l'accord du 22 décembre 1994

### Statuts de l'OPCA Assurances

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Conformément à l'accord intersecteurs assurances et assistance des 22 décembre 1994 modifié, il est créé entre les parties signataires de celui-ci, sous forme d'association de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, un organisme paritaire collecteur agréé au sens du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, en application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Cet organisme prend le nom d'OPCASSUR.

#### Article 2

En vigueur non étendu

OPCASSUR a pour objet, pour le compte des entreprises relevant des secteurs ayant fait acte d'adhésion, la collecte, le gestion et l'utilisation des fonds destinés au financement d'actions de formation tels qu'énumérés à l'article 3 ci-après et définis, pour chacun desdits secteurs, par un accord négocié entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dudit secteur.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les accords de secteur visés à l'article 2 ci-dessus déterminent, dans la liste ci-dessous, la nature des contributions dont le secteur considéré entend confier la collecte, la gestion et l'utilisation à OPCASSUR :

3.1. Contributions destinés aux contrats d'alternance, c'est-à-dire :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevés sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affectés aux contrats d'alternance (0,30 % pour celles de ces entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage) ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombent au titre du financement de ces mêmes contrats.

3.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versement à des centres de formation d'apprentis ou des établissements visés aux articles L. 118-2 et L. 118-3-1 du code du travail.

3.3. Contribution à hauteur de 0,10 % des salaires due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

3.4. Contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

3.5. Part non directement utilisé, par les entreprises de 10 salariés au moins, de leurs contributions au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

Les contributions visées au 3.1 ci-dessus doivent obligatoirement figurer dans la liste retenue par chaque accord sectoriel.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Pour l'exercice des attributions qui lui sont confiées, les missions confiées à OPCASSUR sont les suivantes :

- 4.1. Collecte des contributions des entreprises selon les choix faits par les accords sectoriels.
- 4.2. Mutualisation, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dès leur versement, des fonds collectés dans le cadre de sections professionnelles et de sections financières selon les modalités fixées à l'article 5.
- 4.3. Gestion comptable distincte de chaque section professionnelle et de chaque section financière.
- 4.4. Développement d'une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage, conformément à l'article 20-11 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.
- 4.5. Instruction des dossiers et prise en charge, dans la limite des moyens financiers disponibles - dans le cadre des dispositions légales réglementaires et conventionnelles applicables à chaque secteur, et des orientations et décisions arrêtées par le conseil d'administration -, des dépenses afférentes aux actions de formation pour lesquelles OPCASSUR est saisi de demandes par les entreprises.
- 4.6. Information, sensibilisation et conseil des entreprises, des salariés, des organismes de formation et, en tant que de besoin, du public, sur les moyens mis en oeuvre pour l'accomplissement de ses missions.
- 4.7. Financement d'études et de recherches dans le domaine de la formation professionnelle.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45)

Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, il est constitué au sein d'OPCASSUR des sections professionnelles et des sections financières, à savoir :

- autant de sections professionnelles qu'il existe de secteurs ayant fait acte d'adhésions à OPCASSUR par un accord paritaire ;
- autant de sections financières que de natures de contributions différentes au sens de l'article 3.

Une comptabilité des opérations réalisées au titre de chaque section financière est tenue au sein de chaque section professionnelle.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil d'administration d'OPCASSUR est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 22 décembre 1994.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne 3 représentants.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent des représentants en nombre égal au total de ceux des organisations de salariés, à raison, pour chacune des organisations d'employeurs, d'un nombre convenu entre elles et fonction de l'importance relative des contributions versées à OPCASSUR par les entreprises de son secteur.

Chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 1994 dispose en outre de 1 siège de suppléant. Leur représentant désigné à ce titre ne peut cependant prendre part au vote que s'il remplace un titulaire absent.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Il est constitué pour chaque secteur professionnel un comité paritaire qui examine les questions - spécifiques au secteur - afférentes à la collecte, à la gestion et à l'utilisation des contributions.

Chaque comité paritaire fait valoir ses observations, suggestions ou demandes auprès du conseil d'administration d'OPCASSUR par la voix des représentants de son secteur au conseil d'administration.

Les comités paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire de l'accord du 22 décembre 1994 et d'autant de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs signataires pour le secteur considéré.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour l'exercice des attributions confiées à OPCASSUR, le conseil d'administration d'OPCASSUR dispose des pouvoirs les plus étendus. Il définit notamment :

- les règles de collecte et de gestion des fonds qu'OPCASSUR est habilité à recevoir ;
- les règles et priorités de prise en charge des dépenses de formation dont OPCASSUR est saisi, selon la nature des actions de formation et les dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;
- l'importance des dépenses d'information, de conseil, de gestion, d'études ou de recherche susceptibles d'être engagées conformément aux missions d'OPCASSUR ;
- les règles de mutualisation des contributions dans le respect des dispositions en vigueur en la matière et notamment de l'article R. 964-1-4 du code du travail, de telle sorte que chaque secteur dispose du maximum d'autonomie d'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises qui ressortissent de son champ propre ;
- les modalités du contrôle de la gestion de l'OPCA et de l'utilisation des fonds. Ce contrôle porte sur la totalité des activités de l'OPCA y compris celles qui font l'objet d'une gestion déléguée conformément à l'article 9 ci-après.

Il désigne le bureau dans les conditions fixées à l'article 12.

Il décide, après examen des dossiers préparés par le bureau et le secrétariat général, des actions à mettre en oeuvre par l'association dans le cadre de son objet. Il autorise les engagements de fonds correspondants.

Il peut donner au président, au bureau ou au secrétariat général, toute délégation de pouvoirs dans les limites de l'objet de l'association.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration d'OPCASSUR délègue par voie de convention à 1 ou plusieurs opérateurs désignés par lui, les tâches de gestion relatives à :

- l'appel et la collecte des contributions auprès des entreprises. Toutefois, cette activité pourra, le cas échéant, en accord avec le conseil d'administration d'OPCASSUR, faire l'objet d'une sous-traitance à une autre personne morale ;
- la gestion des fonds collectés ;
- l'émission et l'envoi de toutes pièces administratives et comptables liées aux opérations de gestion ;
- l'instruction des dossiers de demande de prise en charge émanant des entreprises et le règlement des sommes appropriées ;
- les services mis à disposition des entreprises (information, conseil et aide à la constitution des dossiers) ;
- la préparation des documents statistiques et états comptables destinés au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds par le commissaire aux comptes et par le conseil d'administration d'OPCASSUR, ou destinés aux administrations de contrôle.

La convention prévue au premier alinéa du présent article est signée par le président après accord du conseil d'administration.

Le ou les organismes opérateurs délégués rendent compte au conseil d'administration d'OPCASSUR selon les modalités fixées par ce dernier.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins 1 fois par semestre, à l'initiative de son président.

Sa réunion est également de droit à la demande de la moitié au moins de ses administrateurs.

Sauf urgence, chaque réunion doit faire l'objet au moins 10 jours à l'avance d'une convocation accompagnée de l'ordre du jour et des informations nécessaires sur les dossiers qui seront examinés lors de la réunion.

L'ordre du jour est arrêté par le président après consultation du secrétariat général de l'association. Tout administrateur peut demander, dans un délai minimum de 10 jours avant le conseil, l'inscription d'un point à l'ordre du jour.

Les décisions du conseil sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Chaque administrateur présent peut représenter un administrateur appartenant au même collège et, pour ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, à la même organisation.

Aucune décision ne peut être adoptée par le conseil si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs assistant à la séance n'est pas égal au moins à 6.

Les délibérations du conseil sont actés dans des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par le président et le secrétaire, ou à défaut par un autre membre du bureau de telle sorte que le procès-verbal soit validé par un membre de chacun des 2 collèges. ces procès-verbaux sont communiqués aux membres du conseil dans un délai raisonnable.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les dispositions nécessaires sont prises pour que le temps passé aux réunions du conseil d'administration, des comités paritaires des sections professionnelles et, le cas échéant, à des travaux de commission, n'entraîne pas de perte de salaire pour leurs membres.

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 2 ans. Il peut être renouvelé.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Il est constitué au sein du conseil un bureau composé de 1 président, de 3 vice-présidents, de 1 trésorier, de 1 trésorier adjoint, de 1 secrétaire et de 1 secrétaire adjoint.

La présidence et les vice-présidences sont pourvues tous les 2 ans par alternance entre les collèges, à raison d'un poste de président et de vice-président pour l'un des collèges, et de 2 vice-présidents pour l'autre collège. Le président désigné pour la première période biennale appartiendra au collège des employeurs.

Le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au collège des salariés, le trésorier et le secrétaire adjoint appartiennent au collège des employeurs.

Le trésorier représente OPCASSUR dans les instances de l'organisme de gestion prévu à l'article 9.

Le bureau se réunit 1 fois par semestre, sur convocation de son président. Il prépare les dossiers soumis au conseil et prend toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Le président désigné par le conseil d'administration préside les réunions du conseil et du bureau.

Il assure le fonctionnement régulier de l'association, conformément aux présents statuts. Il signe tous actes, délibérations ou convocations et représente l'association en justice ainsi que dans les actes de la vie civile.

En cas d'empêchement du président, celui-ci délègue ses pouvoirs au vice-président.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le secrétariat général est assumé, sur délibération du conseil d'administration, par la personne qui a pour mission, dans le cadre de la gestion déléguée prévue à l'article 9, de diriger et animer l'équipe affectée à l'exécution des tâches de gestion.

Le secrétariat général est responsable du bon fonctionnement de l'association et chargé de sa gestion administrative et comptable.

Il assure la liaison avec l'ensemble des partenaires amenés à mettre en oeuvre les actions entrant dans l'objet de l'association et, notamment, le réseau des correspondants organisé conformément à l'article 7 de l'accord du 22 décembre 1994.

Il peut recevoir à cet effet du président toute délégation nécessaire.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Les ressources de l'association se composent :

- 1° Des cotisations de ses membres telles que fixées par le conseil d'administration ;
- 2° Des contributions versées par les entreprises en application des articles 2 et 3 des statuts ;
- 3° De toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Les dépenses comprennent :

- le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'association ;
- les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses doit recueillir la signature du président ainsi que celle du trésorier, sauf délégation de signature donnée par ces derniers après avis du conseil d'administration.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Une commission de contrôle paritaire est chargée de veiller à la régularité des opérations comptables et financières de l'association. Elle se réunit 1 fois par an.

Le résultat de ses travaux est consigné dans un rapport écrit adressé au conseil d'administration.



Les membres de la commission de contrôle sont au nombre de 4 pour chaque collège. Ils sont obligatoirement choisis en dehors des membres du conseil d'administration. Ils sont désignés dans les mêmes conditions que ceux-ci.

La commission est assistée dans sa mission par le commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes d'OPCASSUR et du respect des procédures internes qui lui sont applicables.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts, ou la dissolution de l'association elle-même, ne peuvent être décidées, après délibération du conseil d'administration, que par les organisations signataires de l'accord du 22 décembre 1994. La dénonciation de cet accord entraînant cessation des effets de celui-ci vaudrait décision de dissolution de l'association.

#### Article 20

En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, le président disposera pendant 6 mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le conseil d'administration.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Le président, au nom de conseil d'administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la préfecture de police de Paris.

Le siège de l'association est fixé à Paris. Il pourra être transféré à tout autre endroit, par décision du conseil d'administration.

---

## Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance donne son adhésion à l'OPCA Assurances créé par l'accord du 22 décembre 1994.

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

---

## Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA).
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 donne son adhésion à l'OPCASSUR créé par l'accord du 22 décembre 1994.

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 26-9-1997 (BO n° 97-44), étendu par arrêté du 16-12-1997 (JO du 26-12-1997)

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions ci-après désignées :

2.1. Contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

2.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versements à des centres de formation d'apprentis ou à des établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail (1).

2.3. Part non directement utilisée par les entreprises d'assurances de leur contribution au titre de la formation professionnelle continue, dans le cadre tant des dispositions légales et réglementaires que de l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement de la formation professionnelle continue, fixant les dépenses annuelles de formation professionnelle à hauteur de 2 % minimum de la masse salariale de l'entreprise.

2.4. Contribution, à hauteur de 0,10 % des salaires, due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps-formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

(1)

Point exclu de l'extension (arrêté du 16 décembre 1997, art. 1<sup>er</sup>).

---

## Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

### Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 14 juin 2010, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCASSUR à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4° du code du travail,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2010 en application de l'accord du 14 juin 2010 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 1 950 000 € ;
- CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 200 000 € ;
- Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (CERFAL) : 34 000 € ;
- CFA inter-consulaire méditerranée : 30 000 € ;
- CFA de l'AFUNA - Sup 2000 : 145 000 € ;
- CFA Epure Méditerranée : 35 000 € ;
- CFA FORMASUP de Paris : 110 000 € ;
- CFA de la CCI de Maine-et-Loire : 150 000 € ;
- CFA de l'IFIR : 10 000 € ;
- CFA de la chambre des métiers de Niort : 25 000 € ;
- institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 200 000 € ;
- CFA RH : 20 000 € ;
- CFA de l'association pour le développement de la formation par l'apprentissage (ADEFA) : 30 000 € ;
- CFA FORMASUP des Pays de Savoie : 20 000 € ;
- CFA DIFCAM : 10 000 € ;
- CFA C3 : 10 000 € ;
- CFA AFIA : 25 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2010 à 3 004 000 €, soit moins de 15 % des fonds collectés par OPCASSUR au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par OPCASSUR aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2010 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

### Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,

### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

### Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

### Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du

27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;
- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;
- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

#### Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
  - certifier les compétences ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
  - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance

relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

## Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

## Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

## Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

## Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

## Article 11

En vigueur étendu

### Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

### Article 11.2

En vigueur étendu

#### 11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

### 11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

### 11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

### 11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 12

En vigueur étendu

#### Article 12.1

En vigueur étendu

### 12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

### 12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles

d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

#### 12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

#### 12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

### Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

### Article 12.3

En vigueur étendu

#### 12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

#### 12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

#### 12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

#### 12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### 12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

### Article 13

En vigueur étendu

#### Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

#### Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

#### Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

### Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en



fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

#### Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

#### Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

#### Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

#### Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;

- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

#### Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

#### Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

#### Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

#### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)*

*Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)*

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

#### Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

## Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

## Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

## Annexe

\*\*

# Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

### Priorités en matière de développement de l'apprentissage

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

### Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

### Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

### Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives

des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

#### **Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires**

##### Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

#### **Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

#### **Montants des affectations par CFA**

##### Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'Afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.

16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.

17. CFA ADEFA : 24 180 €.

18. CFA C3 : 12 510 €.

19. CFA Université et Sports : 3 620 €.

20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.

21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

**Durée de l'accord**

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2010-04-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2009 relatif au financement du fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 15 novembre 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2010-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 23 du 14 juin 2010, relatif aux rémunérations, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'article 2 est étendu à l'exclusion des termes « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord », en ce qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail (anciennement articles L. 133-5 et L. 136-2).

L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-22 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 avenant 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/29, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011**

Paru au JORF du 2011-04-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 5 du 14 octobre 2009 (BO 2010/37) relatif à la modification du chapitre VIII, à ladite convention collective.

Article 2

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 agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/03) relatif à la répartition des sommes à verser au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

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 cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dispositions de l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 (BO 2010/32) relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mai 2010 (BO 2010/31) relatif à la modification des taux de contribution de

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (n° 172) du 29 mars 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mai 2010 (BO 2010/33) relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 septembre 2010 (BO 2010/41) à l'accord du 14 décembre 2009 portant sur la classification du personnel, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 32 du 4 novembre 2009 (BO 2010/20) relatif à l'épargne salariale, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 2782) du 29 octobre 2008, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2010 (BO 2010/48) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de :  
- l'avenant n° 19 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 20 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46) à l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 juin 2010 (BO 2010/42) relatif à la commission nationale paritaire (1 annexe), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/38) relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche de la librairie (n° 2948).

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher (n° 1576) du 15 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au départ volontaire ou à la mise à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, modifié par l'avenant n° 2 du 17 juin 1997, les dispositions de l'accord du 9 décembre 2010 (BO 2011/02) relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 (BO 2010/25) à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses (n° 1495) du 16 février 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 juin 2010 (BO 2010/39) relatif à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 9 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au financement du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 73 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à la désignation des assureurs, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 75 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif au dispositif de portabilité, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 (BO 2010/36) relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/06) portant sur l'égalité, la mixité et la diversité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 24

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011**

Paru au JORF du 2011-07-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 18 novembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la mise en place d'une provision d'égalisation, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 (BO 2010/10), relatif à la portabilité des garanties de prévoyance complémentaires, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/10) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 (BO 2011/11) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

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 cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 22 octobre 2010 (BO 2010/47) relatif à la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 15 avril 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le secteur de l'édition phonographique, les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2010 (BO 2011/11) audit accord national professionnel.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785), du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 (BO 2011/14), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 décembre 2009, relatif à la prévoyance, à ladite

convention collective nationale.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 (BO 2011/09) relatif au certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 (BO 2011/14) à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 3 novembre 2009 (BO 2009/49) à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 3 novembre 2004 dans divers secteurs de la production et la transformation des papiers-cartons, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 8 juillet 2009 (BO 2011/7) audit accord national professionnel ;
- l'avenant n° 5 du 25 octobre 2010 (BO 2011/13) audit accord national professionnel.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 21 décembre 2010 (BO 2011/9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

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 entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983 les dispositions de l'accord du 29 octobre 2010 (BO 2011/9) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées (1 annexe) conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2012-04-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, l'avenant n° 25 du 22 décembre 2011, relatif aux rémunérations, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu à l'exclusion des termes : « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de cet accord », en ce qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail (anciennement articles L. 133-5 et L. 136-2).

L'article 3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-22 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012**

Paru au JORF du 2012-06-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs

du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

#### Article 9

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 entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :  
- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;  
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, à ladite convention collective.

## Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à ladite convention collective.

## Article 17

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 (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012**

Paru au JORF du 2012-08-07

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

## Article 4

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 cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confectionnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin

2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 20

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 (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à

ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012**

Paru au JORF du 2012-08-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :  
- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;  
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :

- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux conventions collectives nationales susvisées.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

#### Article 4

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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

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 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté 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 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013**

Paru au JORF du 2013-06-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

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 huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013**

Paru au JORF du 2013-10-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 56-57 du 7 février 2013 (BO n° 2013-12), relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté, de l'indemnité d'astreinte et à la suppression de l'article relatif au repos compensateur, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 146 du 15 février 2013 (BO n° 2013-16), relatif à la mise à jour des articles du code du travail, à ladite convention collective ;

- l'accord du 15 avril 2013 (BO n° 3013-34) relatif au chèque emploi associatif, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 juin 2013 (BO n° 2013-29) portant révision de l'article 16 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2013 (BO n° 2013-28) relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 18 juin 2013 (BO n° 2013-30) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) pour l'année 2014, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 novembre 2012 (BO n° 2013-14) relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant du 14 mars 2013 (BO n° 2013-20), portant modification de l'article 7.6.2 relatif à la formation d'aide dentaire, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 (n° 1517), les dispositions de l'avenant du 24 mai 2013 (BO n° 2013-29), portant révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation conventionnelle du départ à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'accord du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-12) relatif à l'égalité professionnelle (six annexes), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création du CQP formateur-consultant, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- le protocole d'accord du 21 avril 2006 (BO n° 2013-16) relatif à la création et à la mise en œuvre des CQP dans la branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2013-16) relatif à l'accès au CQP formateur-consultant par la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 novembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif à l'article 34 (Vacance d'emploi), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2013 (BO n° 2013-15) à l'accord-cadre du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mars 2013 (BO n° 2013-23), relatif au changement de prestataire et continuité du contrat de travail, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 52 du 13 décembre 2012 (BO n° 2013-08), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 (n° 398), les dispositions de l'avenant n° 49 du 11 février 2013 (BO n° 2013-19), modifiant le champ d'application professionnel, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de :

- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif aux contrats de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 17 janvier 2013 (BO n° 2013-15) relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'avenant n° 40 du 18 juin 2013 (BO n° 2013-33), relatif au treizième mois, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 82 du 9 avril 2013 (BO n° 2013-29), relatif au certificat de qualification professionnelle de moniteur de roller-skating, à ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014

Paru au JORF du 2014-06-11

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi du 7 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), audit accord.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 12-2013 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu le 25 juin 2013 (BOCC n° 2014/10), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'avenant relatif aux frais de transports, conclu le 30 octobre 2013 (BOCC n° 2013/52), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

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 agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 12 décembre 2013 (BOCC n° 2014/4), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC n° 2014/8).

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 15 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 27 septembre 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu le 19 décembre 2013 (BOCC n° 2014/9), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC n° 2013/48), à ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 15, conclu le 11 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 portant rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 108 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle d'employé de vente du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 109 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en crèmerie fromagerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective.

- l'avenant n° 110 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil primeur, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil caviste, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 112 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en produits biologiques, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;



- l'avenant n° 113 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en épicerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 114 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'accord visant à la labellisation des formations d'adaptation et/ou d'actualisation pour les salariés, conclu le 4 avril 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 19 à l'annexe du 10 décembre 2002, conclu le 17 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant à l'avenant n° 3 du 22 mai 2007 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes à la FICIME et de la FIPA, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif au régime de prévoyance, conclu le 6 février 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010 (n° 2972), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance, conclu le 12 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

#### Article 18

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 (n° 2098), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2014-12-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 13 juin 2014 relatif à la saison dans la branche de l'assistance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 11 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 (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'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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/31, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTE, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

#### Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 28 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2016-01-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transports publics collectifs et personnel, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature de cet accord » contenus dans l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail.

Le point c de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016**

Paru au JORF du 2016-03-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 31 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, conclu le 9 mars 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060), les dispositions de l'accord relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS), conclu le 30 juillet 2015 (BOCC 2015/44), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 5 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/24), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2015-2 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité, conclu le 29 septembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 14 relatif à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 87 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de dix pour cent pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/36), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord n° 2015/02 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle, conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/42) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif à l'indemnité de départ en retraite, conclu le 16 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif aux congés familiaux, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 103 relatif à l'organisation du dialogue social, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 102 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP assistant moniteur de voile), conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif à la modification des dispositions relatives aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement (BOCC 2015/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Annexe**

### ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 2

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060).

Article 3

Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

Article 5

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

Article 6

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 7

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

Article 8

Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658).

Article 9

Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391).

Article 10

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 11

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 12

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2017-07-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle et à la gestion des emplois et des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les 2e, 3e et 4e tirets du 2e alinéa de l'article 5-4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Le 4e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le 1er alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le 2e tiret du 3e alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, tel qu'il résulte de l'article 78 de la loi n° 1016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les 2e et 3e tirets du 2e alinéa de l'article 18.2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 18-2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

Le 4e alinéa de l'article 18-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-6 du code du travail.

Le 1er alinéa du titre V est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Au 4e tiret du 2e alinéa du titre V, les mots « maître d'apprentissage » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6332-15 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 12 juin 2017.

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° 2015/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2017-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2016 relatif aux personnes handicapées, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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 juin 2017.

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° 2017/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2017-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « aux salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature de cet accord » contenus à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail.

Le point c de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-22 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 21 juillet 2017.

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° 2017/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2017**

Paru au JORF du 2017-08-01

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013, les dispositions de l'accord relatif au renouvellement, conclu le 19 janvier 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 33 portant sur les frais d'obsèques (article 73), conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/9), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord paritaire national relatif aux commissions paritaires régionales, conclu le 28 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord autonome relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 de mise en conformité du 'panier de soin et contrats responsables' à l'accord national du 3 juillet 2012 relatif aux frais de santé, conclu le 10 décembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire portant sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 6 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016, et dans leur propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de :

- l'accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du département du Var (Var), conclu le 28 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord ;
- l'accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence, conclu le 28 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre dudit accord.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif sur la formation professionnelle, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/11), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 30 des dispositions générales, conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 104 relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 16 décembre 2016 (BOCC 2017/9), à ladite convention collective.

### Article 10



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/19), à ladite convention collective.

Article 11

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 12

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

Article 1er

Accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 4

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 5

Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184).

Article 6

Accord national relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016.

Article 7

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 8

Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555).

Article 9

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 10

Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Fait le 25 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017**

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de

déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

#### Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

##### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

##### Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

##### Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

##### Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

#### Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

#### Article 8

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

#### Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018**

Paru au JORF du 2018-02-21

#### 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 administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, 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 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Annexe**

### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

#### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

#### Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

#### Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

#### Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

#### Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

#### Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

#### Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

#### Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

#### Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

#### Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

#### Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

#### Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

#### Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

#### Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

#### Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

#### Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

#### **Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2018-05-17

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord-cadre du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité femmes-hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 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 9 mai 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° 2017/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2018-11-13

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 38 du 20 octobre 2017 relatif à la révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « , qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel » figurant à l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

##### 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 6 novembre 2018.

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° 2018/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2019-01-22

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, L. 2271-1 et R. 2261-1 du code du travail.

Le point c de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3231-6 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 15 janvier 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° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2019-01-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés familiaux, aux activités extra-professionnelles et à la parentalité, à la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 40 d est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1453-5 et L. 1453-7 du code du travail.

- l'avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé, à la convention collective nationale susvisée ;  
- l'avenant n° 40 du 28 février 2018 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions CPPNI ou préparatoires, à la convention collective nationale susvisée.

#### 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 21 janvier 2019.

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° 2018/12, 2018/34 et 2018/39, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2019-06-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2018 relatif à l'instauration d'une prime de médaille du travail, à 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, les articles 1er et le deuxième alinéa de l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un élément de salaire (prime liée à la médaille du travail) et qu'il est défini comme un montant minimum qui s'impose, celles-ci 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'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 5 juin 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° 2018/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)**

Paru au JORF du 2019-11-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, L. 2271-1 et R. 2261-1 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 30 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° 2019/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



**Nouveautés**



**Avenant du 18 mars 2016**

**Date du texte : 2016-03-18**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 36**

**Date du texte : 2017-01-20**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 41**

**Date du texte : 2018-02-28**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n°40 frais déplacement réunions CPPNI (28 février 2018)**

**Date du texte : 2018-02-28**

**Publié au BOCC N° : 20180034**

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) (SNSA )
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV ) Fédération de l'assurance et de l'assistance (CFE CGC) (CFTC CSFV ) Fédération CFDT des banques et assurances (CFTC CSFV )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n°45 pénibilité travail(nuit, équipes alternantes) (4 février 2020)**

**Date du texte : 2020-02-04**

**Publié au BOCC N° : 20200021**

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) (SNSA )
Organisations de salariés	Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) (FSPBA CGT ) Fédération de l'assurance et de l'assistance (CFE CGC) (FSPBA CGT ) Fédération CFDT des banques et assurances (FSPBA CGT ) Fédération des employés et cadres (FEC FO section assurance) (FSPBA CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACE	Association des comptables enseignants
ACTP	Allocation compensatrice de tierce personne
ADAP	Ecole nationale d'assurance
AEA	Association pour l'enseignement de l'assurance
AEEH	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AFUNA	Association pour la formation universitaire en apprentissage
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance
AGEFAL	Association de gestion des fonds de l'alternance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMAFI	Association française des marchés financiers
ANI	Accord national interprofessionnel
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASF	Association française des sociétés financières
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCNA	Convention collective nationale des transports routiers
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Contrat d'étude prospective
CERFAL	Centre de formation d'apprentis de la gestion et de la bureautique
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCM	Confédération nationale du crédit mutuel
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPEF	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CSP	Catégorie socio-professionnelle
DACOBA	Diplôme enseignement universitaire technologique en action commerciale banque assurance
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
DUP	Délégation unique du personnel
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
EHPAD	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
ESC	Ecole supérieure de commerce

Sigle	Définition
FFSA	Fédération française des sociétés d'assurances
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMA	Institut de formation et de préparation aux examens et concours
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IFIR	Institut de formation par l'apprentissage
IGS	Université professionnelle internationale
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPSA	Institution de prévoyance des salariés de l'automobile
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
MRS	Méthode de recrutement par simulation
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OAD	Organisme assureur désigné
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
OPCASSUR	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle, agréé par l'État et géré par les organisations d'employeurs et des syndicats de salariés des branches assurances / assistance.
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PCH	Prestation de compensation du handicap
PDITH	Programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
RIB	Relevé d'identité bancaire
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TOM	Territoires d'outre-mer
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UFA	Unité de formation en apprentissage
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 73	21
	Garanties (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 73	21
	Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 35	8
Arrêt de travail, Maladie	Cures thermales (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 37	9
	Garanties (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 73	21
	Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 35	8
	Maladie et accident (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 34	8
Astreintes	Durée maximale annuelle (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 55	16
Champ d'application	Entreprises visées (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 1er	1
	Salariés concernés (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 2	1
Congés annuels	Congés payés annuels (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 63	18
Démission	Circonstances et modalités (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 41	11
	Contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 22	5
	Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 43	12
Frais de santé	Garanties (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 73	21
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 44	12
Maternité, Adoption	Absences pour autres motifs (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 40	10
	Garanties (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 73	21
	Gestion des compétences et de la formation (Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes)	Article 2	74
	Gestion des emplois (Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes)	Article 1er	74
	Parentalité (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 38	9
	Travail de nuit des femmes enceintes (Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit)	Article 5	28
Paternité	Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité (Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité)		47
	Parentalité (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 38	9
	Titre IV Organisation du travail (Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes)		75
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 22	5
	Période d'essai (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 26	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Contrat de travail (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 22	5
	Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 43	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	Attribution de la prime en cas de cumul de diplômes (Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail)	Article 3	83
	Contreparties générales au travail de nuit (Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit)	Article 3	27
	Montant de la prime liée à la médaille du travail (Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail)	Article 1er	82
	Prime d'attachement à l'entreprise (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)	Article 53	16
	Prise en charge des frais de transports publics (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 4	99

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires)		92
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008)	Article 2	93
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail)	Article 2	30
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)	Article 2	95
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 2	96
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013)	Article 2	97
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 2	98
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 2	99
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations)	Article 2	100
	Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (Avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations)	Article 2	101
	Frais de transport personnel (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 5	99
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008)	Article 3	94
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail)	Article 3	30
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)	Article 3	95
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 3	96
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013)	Article 3	97
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 3	98
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 3	100
	Personnel salarié à la mission (annexe III) (Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations)	Article 3	100
	Prise en charge des frais de transports publics (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 4	99
Salaires	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008)	Article 1	93
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail)	Article 1	30
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)	Article 1er	95
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 1er	96
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013)	Article 1er	97
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 1er	98
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport)	Article 1er	99
	Rémunération annuelle garantie (art. 51) (Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations)	Article 1er	100
	Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement (Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008)	Article 4	94
	Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement (Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail)	Article 4	30
	Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement (Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010)	Article 4	95
	Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement (Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012)	Article 7	97
	Visite médicale	Contreparties générales au travail de nuit (Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit)	Article 3
Maladie et accident (Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995)		Article 34	8

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1994-04-13	Annexe III de la convention collective nationale du 13 avril 1994	23
	Annexe I de la convention collective nationale du 13 avril 1994	23
	Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Etendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995	1
1994-12-22	Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR	105
	Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)	101
	Annexe à l'accord du 22 décembre 1994	102
1995-12-15	Annexe IV du 15 décembre 1995 relative à la création d'un capital individuel de temps de formation	23
	Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance	105
1998-10-29	Avenant n° 11 du 29 octobre 1998 relatif au capital de temps de formation	24
2002-01-25	Avenant n° 14 du 25 janvier 2002 relatif à l'exercice du droit syndical	25
2004-02-20	Avenant n° 16 du 20 février 2004 relatif au travail de nuit	26
2006-02-08	Accord du 8 février 2006 relatif à la journée de solidarité	28
	Avenant du 8 février 2006 relatif à la durée des mandats électifs	29
2006-04-10	Adhésion par lettre du 10 avril 2006 de la FS-CFDT à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	29
2006-06-02	Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires	92
2007-05-24	Avenant n° 20 du 24 mai 2007 relatif aux salaires au 1er mai 2007	93
2008-05-23	Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008	93
2009-05-15	Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail	30
2010-02-18	Adhésion du 18 février 2010 du syndicat national des sociétés d'assistance CGT à l'accord du 14 décembre 2009	31
2010-04-29	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-1
2010-06-14	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	106
	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	105
	Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010	94
2010-12-08	Accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité	31
2010-12-11	Arrêté du 15 novembre 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-1
2011-04-13	Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011	JO-1
2011-05-02	Accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie	37
2011-06-30	Adhésion par lettre du 30 juin 2011 de la FEC-FO à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie	40
2011-07-04	Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	40
2011-07-05	Arrêté du 27 juin 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 mai 2011	JO-3
2011-10-12	Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	43
2011-10-21	Avenant n° 24 du 21 octobre 2011 modifiant l'article 34 « Maladie et accident »	45
2011-12-16	Accord du 16 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP	45
2011-12-22	Avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012	95
2012-01-30	Avenant du 30 janvier 2012 relatif au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	46
2012-03-09	Avenant n° 26 du 9 mars 2012 modifiant l'annexe I de la convention	46
2012-04-26	Arrêté du 19 avril 2012 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-4
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-4
2012-06-29	Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012	47
2012-07-20	Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité	47
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-6
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-8
2012-10-26	Avenant n° 28 du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnité de départ en retraite	48
2013-01-14	Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013	97
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-10
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-12
2013-06-14	Avenant du 14 juin 2013 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	48
2013-10-11	Arrêté du 4 octobre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 19 septembre 2013	JO-14
2014-06-11	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-16
2014-06-12	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-16
2014-06-13	Accord du 13 juin 2014 relatif à la saison dans la branche assistance	49
2014-10-28	Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical	51
2014-11-28	Accord du 28 novembre 2014 relatif au financement et à la répartition du FPSPP	50
2014-12-12	Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	53
2014-12-26	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-17
2015-03-09	Avenant n° 31 du 9 mars 2015 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires	56
2015-04-03	Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux rémunérations et aux frais de transport	98
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-18

Date	Texte	Page
2015-09-30	Accord du 30 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois	56
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-19
2016-01-05	Arrêté du 28 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-20
2016-03-17	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016	JO-21
2016-03-18	Avenant du 18 mars 2016	NV-1
	Avenant du 18 mars 2016 à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie	67
2016-11-18	Accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées	68
2016-12-22	Avenant n° 33 du 22 décembre 2016 relatif à l'article 73 de la convention collective (Frais d'obsèques)	72
	Avenant n° 35 du 20 janvier 2017 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires	72
2017-01-20	Avenant n° 36	NV-1
	Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport	99
2017-06-26	Accord du 26 juin 2017 relatif à la modification de la périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité femmes-hommes	72
2017-07-01	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-23
2017-07-03	Accord du 3 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes	73
2017-07-04	Arrêté du 12 juin 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-23
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-23
2017-08-01	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2017	JO-24
2017-10-20	Avenant n° 38 du 20 octobre 2017 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation (création de la CPPNI)	77
	Avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé (modifiant les articles 72 et 73 de la convention)	79
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-25
2017-12-22	Avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux activités extraprofessionnelles et à la parentalité	81
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018	JO-27
	Avenant n°40 frais déplacement réunions CPPNI (28 février 2018)	NV-1
2018-02-28	Avenant n° 41	NV-1
	Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations	100
2018-05-17	Arrêté du 9 mai 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-30
2018-06-19	Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA	83
	Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	84
2018-07-05	Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail	82
2018-11-13	Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-30
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	106
2019-01-22	Arrêté du 15 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-30
2019-01-26	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-31
2019-04-19	Avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations	100
2019-06-12	Arrêté du 5 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-31
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	115
2019-11-04	Avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical	85
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801)	JO-31
2020-02-04	Avenant n°45 pénibilité travail(nuit, équipes alternantes) (4 février 2020)	NV-1



## **Index alphabétique**



# A

Absences pour autres motifs 10  
Acces a la formation tout au long de la vie professionnelle 59  
Accompagnement d'une personne en fin de vie 37, 40, 67  
Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle 39  
Accompagnement du tutorat 64  
Accord d'adhésion du 22 decembre 1994 a l'accord du 22 decembre 1994 relatif a l'OPCASSUR 105  
Accord du 12 decembre 2014 portant revision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif a l'OPCABAIA 53  
Accord du 13 juin 2014 relatif a la saison dans la branche assistance 49  
Accord du 14 juin 2010 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 105, 106  
Accord du 16 decembre 2011 relatif au financement du FPSPP 45  
Accord du 18 novembre 2016 relatif a l'emploi des personnes handicapees 68  
Accord du 19 juin 2018 relatif a l'affectation des fonds collectes par OPCABAIA aux CFA 83  
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectes aux CFA pour l'annee 2018 84  
Accord du 2 mai 2011 relatif a l'accompagnement d'une personne en fin de vie 37  
Accord du 22 decembre 1994 intersecteurs et assistance relatif a la creation d'OPCASSUR (1) 101  
Accord du 26 juin 2017 relatif a la modification de la periodicite de negociation de l'accord sur l'egalite femmes-hommes 72  
Accord du 28 novembre 2014 relatif au financement et a la repartition du FPSPP 50  
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'annee 2012 47  
Accord du 3 juillet 2017 relatif a l'egalite professionnelle femmes-hommes 73  
Accord du 30 septembre 2015 relatif a la formation professionnelle et a la gestion previsionnelle des emplois 56  
Accord du 4 juillet 2011 relatif a la creation d'OPCABAIA 40  
Accord du 8 decembre 2010 relatif a l'egalite entre les femmes et les hommes, a la mixite et a la diversite 31  
Accord du 8 fevrier 2006 relatif a la journee de solidarite 28  
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 115  
Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 106  
Acteurs de la formation au niveau de la branche 58  
Activites sociales et culturelles des comites d'entreprise 5  
Activites sociales et culturelles des CSE 89  
Adaptation de la charge de travail 91  
Adherents 43  
Adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 105  
Adhesion du 18 fevrier 2010 du syndicat national des societes d'assistance CGT a l'accord du 14 decembre 2009 31  
Adhesion par lettre du 10 avril 2006 de la FS-CFDT a l'accord du 20 juillet 2005 relatif a la formation professionnelle 29  
Adhesion par lettre du 30 juin 2011 de la FEC-FO a l'accord du 2 mai 2011 relatif a l'accompagnement d'une personne en fin de vie 40  
Adhesion par lettre du syndicat national des societes d'assistance CGT a l'accord du 14 decembre 2009 31  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 115  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 106  
Affectation des fonds collectes par OPCABAIA aux CFA 83  
Aides et incitations a la formation 19  
ANNEXE 102  
Annexe 35, 36, 67, 68, 71, 76, 115  
Annexe a l'accord du 22 decembre 1994 102  
Annexe I 23  
Annexe I de la convention collective nationale du 13 avril 1994 23  
Annexe III 23  
Annexe III de la convention collective nationale du 13 avril 1994 23  
Annexe IV du 15 decembre 1995 relative a la creation d'un capital individuel de temps de formation 23  
Annexes 35  
Application a l'encadrement beneficiaire d'un forfait ' jour ' 28  
ATLAS (OPCO) 106  
Attribution de la prime en cas de cumul de diplomes 83  
Attributions de la commission en matiere d'emploi 88  
Attributions de la commission en matiere de formation professionnelle 88  
Avance sur salaire 38  
Avantages acquis 1  
Avenant 51  
Avenant du 12 octobre 2011 a l'accord du 4 juillet 2011 relatif a la creation d'OPCABAIA 43  
Avenant du 14 juin 2013 a l'accord du 20 juillet 2005 relatif a la formation professionnelle 48  
Avenant du 18 mars 2016 NV-1  
Avenant du 18 mars 2016 a l'accord du 2 mai 2011 relatif a l'accompagnement d'une personne en fin de vie 67  
Avenant du 30 janvier 2012 relatif au conge d'accompagnement d'une personne en fin de vie 46  
Avenant du 8 fevrier 2006 relatif a la duree des mandats electifs 29  
Avenant n° 11 du 29 octobre 1998 relatif au capital de temps de formation 24  
Avenant n° 14 du 25 janvier 2002 relatif a l'exercice du droit syndical 25  
Avenant n° 16 du 20 fevrier 2004 relatif au travail de nuit 26  
Avenant n° 19 du 2 juin 2006 relatif aux salaires 92  
Avenant n° 20 du 24 mai 2007 relatif aux salaires au 1er mai 2007 93  
Avenant n° 21 du 23 mai 2008 relatif aux salaires au 1er mai 2008 93  
Avenant n° 22 du 15 mai 2009 relatif aux salaires et au temps de travail 30  
Avenant n° 23 du 14 juin 2010 relatif aux salaires au 1er mai 2010 94  
Avenant n° 24 du 21 octobre 2011 modifiant l'article 34 « Maladie et accident » 45  
Avenant n° 25 du 22 decembre 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2012 95  
Avenant n° 26 du 9 mars 2012 modifiant l'annexe I de la convention 46  
Avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif a la parentalite 47  
Avenant n° 28 du 26 octobre 2012 relatif a l'indemnite de depart en retraite 48  
Avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux remunerations annuelles garanties au 1er janvier 2013 97  
Avenant n° 30 du 28 octobre 2014 relatif au droit syndical 51  
Avenant n° 31 du 9 mars 2015 relatif aux frais de deplacement concernant les salaries participant aux reunions paritaires ou preparatoires 56  
Avenant n° 32 du 3 avril 2015 relatif aux remunerations et aux frais de transport 98  
Avenant n° 33 du 22 decembre 2016 relatif a l'article 73 de la convention collective (Frais d'obseques) 72

Avenant n° 35 du 20 janvier 2017 relatif aux frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires 72  
Avenant n° 36 NV-1  
Avenant n° 36 du 20 janvier 2017 relatif aux rémunérations et aux frais de transport 99  
Avenant n° 37 du 22 décembre 2017 relatif aux congés spéciaux pour événements familiaux, aux activités extraprofessionnelles et à la parentalité 81  
Avenant n° 38 du 20 octobre 2017 portant révision de l'article 7 sur les réunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interprétation (création de la CPPNI) 77  
Avenant n° 39 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance et aux frais de santé (modifiant les articles 72 et 73 de la convention) 79  
Avenant n° 41 NV-1  
Avenant n° 41 du 28 février 2018 relatif aux rémunérations 100  
Avenant n° 42 du 5 juillet 2018 à l'accord négociation annuelle obligatoire 2018 instaurant la prime médaille du travail 82  
Avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations 100  
Avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical 85  
Avenant n°40 frais déplacement réunions CPPNI (28 février 2018) NV-1  
Avenant n°45 pénibilité travail(nuit, équipes alternantes) (4 février 2020) NV-1  
Avis d'interprétation 78, 87  
Axes prioritaires et acteurs de la branche assistance 57  
Axes prioritaires pour la branche assistance 57

## B

Bareme des rémunérations minimales annuelles garanties 30, 93, 95-101  
Bénéficiaires 82  
Bilan de compétences 63  
Bureau 42

## C

Cadre juridique de l'accord 32, 37, 57, 73  
Calcul de la rémunération minimale annuelle garantie 15  
Capital de temps de formation 24  
Caractéristiques de l'activité saisonnière dans l'assistance 49  
Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes handicapées 69  
Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat 91  
Certifications éligibles et liste de branche 60  
Cessation du contrat de travail 11  
Champ d'application 1, 29, 32, 37, 49, 57, 72, 73, 92  
Champ professionnel 40  
Chapitre Ier Instances représentatives de branche 86  
Chapitre II Exercice du droit syndical 88  
Chapitre III Instances représentatives du personnel en entreprises 89  
Chapitre IV Reconnaissance de l'action syndicale 90  
Chapitre V Dispositions diverses 92  
Chèque transport 94  
Chèque-transport 93  
Circonstances et modalités 11  
Classification 12  
CNPEF et observatoire des métiers 87  
Collèges électoraux 3, 89  
Collèges électoraux (1) 3  
Comité social et économique (CSE) 89  
Commission de formation 19  
Commission de mise en place 13  
Commission de mise en place (1) 13  
Commission de suivi 66, 71, 76  
Commission formation en entreprise 60  
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle 23  
Communication 66  
Composition 41  
Composition de la CPPNI 77, 86  
Composition et fonctionnement de la commission 88  
Compte personnel de formation (CPF) 60  
Conciliation du mandat et du contrat de travail 3, 90  
Conciliation vie professionnelle-vie privée 34  
Conciliation vie professionnelle/Vie privée 75  
Conciliation, médiation, arbitrage 23  
Conditions et modalités d'ouverture de la rémunération forfaitaire 38  
Conditions et modalités du détachement 90  
Conditions et modalités du retour dans l'entreprise 90  
Conditions pour bénéficier de la rémunération forfaitaire 38  
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie 46  
Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés 66  
Congé individuel formation (CIF) 61  
Congés payés annuels 18  
Congés spéciaux pour événements familiaux, activités extraprofessionnelles et parentalité 81  
Congrès syndicaux et réunions statutaires 2, 88  
Conseil d'administration 41  
Conseil d'administration et bureau 41  
Conseil en évolution professionnelle 63  
Continuité de service 16  
Contrat de professionnalisation 63, 100  
Contrat de travail 5  
Contreparties générales au travail de nuit 27  
Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit permanents 27

Contrôle de l'utilisation des fonds (Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds) 115  
Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994. Étendue par arrêté du 8 février 1995 JORF 18 février 1995 1  
Convention collective nationale du 13 avril 1994 1  
Création d'OPCABAIA 40  
Création d'OPCASSUR (formation) 101  
Création de la CPPNI 77, 86  
Crédit d'heures de branche 25, 89  
Crédits d'heures mensuels de branche par confédération syndicale 26  
Cures thermales 9

## D

Date d'effet 46, 50, 51, 56, 66, 72  
Date d'effet de l'accord 83  
Date d'effet et demande d'accord 43, 44, 56  
Définition 26  
Définition de la saison 31  
Délai d'ouverture des droits 5  
Délégation de gestion 42  
Délégués du personnel et comités d'entreprise 2  
Dénomination et nature 40  
Dénonciation (Révision. - dénonciation) 35  
Dénonciation (Révision. - Dénonciation) 39, 49, 71  
Dénonciation et révision 43, 66  
Dépôt 43, 45, 56  
Dépôt et extension 79  
Dépôt légal (Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal) 84  
Dépôt légal et extension 35, 40, 46, 50, 51, 56, 76  
Détachement et permanent syndical 90  
Développement du dispositif professionnel de qualification de la branche 65  
Dispositions diverses 23, 66, 92  
Dispositions financières 65  
Dispositions générales 8  
Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission 12  
Dispositions particulières pour les cadres 18  
Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes 75  
Droit syndical 2, 51  
Durée 29, 43, 44, 50, 51, 56, 66, 71, 73  
Durée de l'accord 26, 35, 39, 46, 84, 117  
Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal 85  
Durée de l'avenant 79  
Durée de la convention 1  
Durée de versement 38  
Durée des mandats 29, 89  
Durée des mandats électifs 29  
Durée du travail hebdomadaire 28  
Durée et suivi 25  
Durée maximale annuelle 16  
Durée maximale annuelle pour les salariés âgés de 55 ans et plus 31

## E

Égalité d'évolution professionnelle et traitement salarial/non-discrimination 92  
Égalité entre les femmes et les hommes, mixité et diversité 31  
Égalité femmes-hommes 94  
Égalité professionnelle femmes-hommes 73  
Éléments du diagnostic quantitatif 69  
Emploi des personnes handicapées 68  
Engagement des parties 6  
Entrée en vigueur 29  
Entrée en vigueur. - Dépôt légal (Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal) 84  
Entreprises visées 1  
Entretien 91  
Entretien professionnel 62  
Entretiens périodiques 6  
État des lieux qualitatif 69  
Évolution de carrière 20  
Évolution du contrat et mobilité professionnelle 6  
Évolution professionnelle 33, 74  
Exercice des fonctions syndicales ou représentatives des travailleurs de nuit 28  
Exercice du droit syndical 25, 26, 85, 88  
Extension de la rémunération forfaitaire dans le cas d'un accompagnement direct à l'hôpital 39

## F

Financement 25  
Financement de la formation professionnelle continue par les sociétés d'assistance 65  
Financement des actions de formation 20  
Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance 45, 51  
Financement du FPSPP 45  
Financement et répartition du FPSPP 50  
Formalités d'embauche 5  
Formation 70, 105  
Formation des élus ou mandats 91

Formation des representants du personnel au CHSCT 4  
Formation et emploi dans les entreprises 19  
Formation professionnelle 34, 48  
Formation professionnelle et gestion previsionnelle des emplois 56  
Formations eligibles 24  
Frais de deplacement concernant les salaries participant aux reunions paritaires ou preparatoires 56, 72  
Frais de transport personnel 99

## G

Garanties 21  
Gestion des competences 33  
Gestion des competences et de la formation 74  
Gestion des credits d'heures 89  
Gestion des emplois 33, 74  
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 66

## H

Heures a taux majores 17  
Heures supplementaires 17  
Hygiene, securite et conditions de travail 4

## I

I. - Caracteristiques de la branche en matiere d'emploi de personnes handicapees 69  
I. - Champ d'application 72  
I. - Preambule 24  
II - Formations eligibles 24  
II. - Mesures prises pour favoriser l'insertion des personnes handicapees 69  
II. - Objet 73  
III - Montant du capital, duree de la formation 24  
III. - Mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prevention des risques d'inadaptation des salaries handicapes 70  
III. - Nouvelle periode 73  
Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail 8  
Indemnite de depart en retraite 12, 48  
Indemnite de licenciement 12  
Indicateurs permettant de mesurer la saisonnalite dans la branche assistance 49  
Information 26  
Information du salarie 5  
Instances representatives de branche 86  
Instances representatives du personnel en entreprises 89  
Insuffisance professionnelle 7  
Invalidite, incapacite de travail, dependance, deces et frais de sante 20  
IV - Salaries beneficiaires 24  
IV. - Duree 73  
IV. - Preparation des personnes handicapees aux mutations technologiques 70  
IX - Publicite 25  
IX. - Modalites de suivi 71

## J

Journee de solidarite 28, 29  
Justification des formations 20

## L

La saison dans la branche assistance 49  
Lettre d'adhesion de la FS-CFDT a l'accord du 20 juillet 2005 relatif a la formation professionnelle 29  
Lettre du 15 decembre 1995 portant adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 105  
Licenciement 11

## M

Maintien de la garantie du salaire net de base des salaries passant du niveau E (agent de maitrise) au niveau F (agent de maitrise assimile cadre) 96  
Maintien de la garantie du salaire net de base des salaries passant du niveau F (agent de maitrise assimile cadre) au niveau G (cadre) 96  
Majorations de nuit 96  
Maladie et accident 8, 45  
Mediation, arbitrage 23  
Mentions specifiques a faire figurer au contrat de travail saisonnier 50  
Mesures concernant les salaries aidants des personnes handicapees 71  
Mesures d'accompagnement 70  
Mesures prises pour favoriser l'insertion des personnes handicapees 69  
Mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prevention des risques d'inadaptation des salaries handicapes 70  
Methodes 12  
Mise en oeuvre et modalites de versement 85  
Missions de la CPPNI 77, 86  
Mixite, diversite, egalite des droits et des chances 31  
Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 84, 116  
Modalites d'information et/ou de consultation 49  
Modalites de gestion des credits d'heures 4, 26  
Modalites de l'action syndicale 4, 89  
Modalites de mise en oeuvre 24  
Modalites de suivi 71  
Modalites de suivi annuel de l'execution de l'accord 84  
Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 116

Mode de recours contre les discriminations 75  
Modification dans la situation du salarié 5  
Modification de l'annexe I 46  
Modification de la périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité femmes-hommes 72  
Modification ultérieure du contrat de travail 5  
Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011 44  
Modulation du temps de travail 17  
Montant 37  
Montant de la prime liée à la médaille du travail 82  
Montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée 37  
Montant du capital, durée de la formation 24  
Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA 83  
Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 115  
Montants affectés aux CFA pour l'année 2018 84  
Montants des affectations par CFA 85, 116  
Moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie 65  
Moyens de suivi et contrôle 35, 76  
Moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche 59  
Moyens pour l'exercice de la vie syndicale 4  
Moyens pour l'exercice de la vie syndicale en entreprise 89

## N

Négociation collective dans l'entreprise 4  
Nouvelle période 73

## O

Objet 49, 57, 73, 88  
Objet de l'accord 32, 37  
Objet et missions 41  
Obligation de transmission des accords d'entreprise 79, 87  
Obligations militaires 10  
Obligations triennales 59  
Observatoire prospectif des métiers et de l'égalité professionnelle 88  
OPCABAIA 43, 53  
Organisation du temps de travail pour les salariés à temps plein des services opérationnels (assistance, standard, etc.) 17  
Organisation du travail 34, 75

## P

Parentalité 9, 47  
Période d'essai 5  
Période de professionnalisation 64  
Périodicité de versement 38  
Permanent 90  
Permanent ou semi-permanent dans l'entreprise 90  
Permanent syndical 2  
Personnel salarié à la mission 23  
Personnel salarié à la mission (annexe III) 30, 100  
Plage de nuit 27  
Plan de formation 59  
Plan de formation et emploi 19  
Preamble 24, 26, 28, 29, 31, 37, 40, 46, 49, 56, 57, 67, 69, 72, 73, 77, 81, 82, 85, 107  
Préparation des personnes handicapées aux mutations technologiques 70  
Prime d'attachement à l'entreprise 16  
Prime médaille du travail 82  
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA 83  
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 115  
Principes 12, 90  
Principes fondamentaux 1  
Principes généraux 4  
Priorité d'examen de candidature 9  
Priorités en matière de développement de l'apprentissage 83, 115  
Prise en charge des frais de transports publics 99  
Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales finançant les garanties prévoyance et frais de santé 39  
Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA 83, 115  
Publicité 25  
Publicité de l'accord au sein de la branche 35, 40, 71, 73, 76  
Publics et leur accès à la formation 58

## R

Reconnaissance de l'action syndicale 90  
Recrutement et insertion professionnelle 32, 73  
Recrutement externe et interne 32, 74  
Régime de prévoyance et frais de santé (articles 72 et 73) 79  
Règles d'imputation pour l'année 2012 45  
Règles d'imputation pour l'année 2015 51  
Relations avec le secteur protégé et adapté 70  
Remise de la médaille du travail 83  
Rémunération annuelle garantie 15  
Rémunération annuelle garantie (art. 51) 30, 93, 95-101  
Rémunération des contraintes 16

Remuneration minimale annuelle garantie 15  
Remunerations 15  
Remunerations 2018 100  
Remunerations 2019 100  
Remunerations annuelles garanties au 1er janvier 2013 97  
Remunerations et frais de transport 98, 99  
Renouvellement du conge ou retour anticipe 38  
Representant syndical au CHSCT 2  
Retards et absences 7  
Retour de conge de solidarite familiale 39  
Retraite 20  
Retraite et prevoyance 20  
Reunions de la CPPNI 78, 86  
Reunions paritaires, preparatoires et frais de deplacement 30, 56, 72, 97, 98  
Revision 76  
Revision de l'article 7 sur les reunions paritaires et de l'annexe 2 sur la commission paritaire d'interpretation (creation de la CPPNI) 77  
Revision de l'article 73 (Frais d'obseques) 72  
Revision de la remuneration minimale garantie 15  
Revision et denonciation 1  
Revision. - Denonciation 50, 71  
Revision. - denonciation 35  
Revision. Denonciation 40  
Role de la CNPEF dans la determination des publics prioritaires 88  
Role des CHSCT 4  
Role du CHSCT et du comite d'entreprise 71

## S

Salaires 92-94  
Salaires au 1er janvier 2012 95  
Salaires et temps de travail 30  
Salarie beneficiaire 38  
Salaries beneficiaires 24  
Salaries concernes 1, 26  
Sections financieres 43  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 42  
Securisation du parcours professionnel 62  
Semi-permanent 90  
Statut du salarie en contrat de saison 50  
Statuts de l'OPCA Assurances 102  
Suspension du contrat de travail 8

## T

Temps de travail 16  
Texte de base 1, 101, 106  
Textes Attaches 105  
Titre Ier  
- Cadre juridique de l'accord 32, 37  
Titre Ier Cadre juridique de l'accord 57, 73  
Titre II  
- Montant de la remuneration forfaitaire complementaire versee 37  
- Recrutement et insertion professionnelle 32  
Titre II Axes prioritaires et acteurs de la branche assistance 57  
Titre II Recrutement et insertion professionnelle 73  
Titre III  
- Conditions et modalites d'ouverture de la remuneration forfaitaire 38  
- Evolution professionnelle 33  
Titre III Acces a la formation tout au long de la vie professionnelle 59  
Titre III evolution professionnelle 74  
Titre III Evolution professionnelle 33  
Titre III Mode de recours contre les discriminations 75  
Titre IV  
- Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle 39  
- Organisation du travail 34  
Titre IV Accompagnement dans le cadre de la formation professionnelle 39  
Titre IV Organisation du travail 34, 75  
Titre IV Securisation du parcours professionnel 62  
Titre IX  
- Depot legal et extension 40  
- Revision. - denonciation 35  
Titre IX Depot legal et extension 40  
Titre IX Dispositions diverses 66  
Titre IX Revision 76  
Titre IX Revision. - denonciation 35  
Titre V  
- Formation professionnelle 34  
- Retour de conge de solidarite familiale 39  
Titre V Conciliation vie professionnelle/Vie privree 75  
Titre V Formation professionnelle 34  
Titre V moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie 65  
Titre V Retour de conge de solidarite familiale 39  
Titre VI



- Conciliation vie professionnelle-vie privée 34
- Durée de l'accord 39
- Titre VI Conciliation vie professionnelle-vie privée 34
- Titre VI Développement du dispositif professionnel de qualification de la branche 65
- Titre VI Dispositions relatives à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes 75
- Titre VI Durée de l'accord 39
- Titre VII
- Moyens de suivi et contrôle 35
- Révision. Dénonciation 40
- Titre VII Dispositions financières 65
- Titre VII Moyens de suivi et contrôle 35, 76
- Titre VII Révision. - Dénonciation 40
- Titre VIII
- Durée de l'accord 35
- Publicité de l'accord au sein de la branche 40
- Titre VIII Commission de suivi 76
- Titre VIII Durée de l'accord 35
- Titre VIII Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 66
- Titre VIII Publicité de l'accord au sein de la branche 40
- Titre X
- Publicité de l'accord au sein de la branche 35
- Titre X Publicité de l'accord au sein de la branche 35, 76
- Titre XI
- Dépôt légal et extension 35
- Titre XI Dépôt légal et extension 35, 76
- Transférabilité du capital de temps de formation 25
- Travail à temps partiel 17
- Travail de nuit 26-28
- Travail de nuit des femmes enceintes 28
- Travail de nuit, dimanche et jours fériés 16
- Travail de nuit, dimanche et jours fériés (1) 16
- Travail du samedi 17

## U

- Utilisation complémentaire 25
- Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA 65

## V

- V. - Formation 70
- V. - Modalités de mise en œuvre 24
- V. - Publicité de l'accord au sein de la branche 73
- Validation de l'expérience syndicale 91
- Validation des acquis de l'expérience 63
- VI - Financement 25
- VI. - Dépôt légal et extension 73
- VI. - Relations avec le secteur protégé et adapté 70
- Vie du contrat de travail 6
- VII - Utilisation complémentaire 25
- VII. - Mesures d'accompagnement 70
- VIII - Transférabilité du capital de temps de formation 25
- VIII. - Mesures concernant les salariés aidants des personnes handicapées 71
- Vote par correspondance 3

## X

- X. - Durée 71
- X. - Durée et suivi 25
- XI. - Révision. - Dénonciation 71
- XII. - Publicité de l'accord au sein de la branche 71
- XIII. - Dépôt légal et extension 71



