

# Convention collective

## CABINETS MEDICAUX (Personnel)



N° de brochure : 3168

N° IDCC : 1147

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981</b>	1
<b>Titre I : Dispositions générales</b>	1
Champ d'application	1
Durée, révision, dénonciation	1
Avantages acquis	1
Date d'application	1
Contrat à durée déterminée	1
<b>Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion</b>	1
Liberté syndicale, liberté d'opinion	1
Exercice du droit syndical	2
Absence pour exercer une fonction syndicale	2
Elections des délégués du personnel	2
Compétence et responsabilité civile du personnel	2
<b>Titre III : Appointements et salaires</b>	2
Principes généraux	2
Mensualisation	2
Bulletins de salaire	2
<b>Titre IV : Ancienneté</b>	2
Prime d'ancienneté	2
<b>Titre V : Durée et conditions de travail (1)</b>	2
Durée du travail	2
Cas particulier des cabinets de radiologie	3
<b>Titre VI : Les heures supplémentaires</b>	3
Majorations pour heures supplémentaires	3
Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte	3
<b>Titre VII : Modes et conditions de recrutement</b>	3
Embauchage	3
Examen médical	3
Période d'essai	3
<b>Titre VIII : Les catégories de personnel</b>	3
Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent	4
Personnel travaillant à domicile	4
<b>Titre IX : Rupture du contrat de travail</b>	4
Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite	4
Recherche d'un emploi	4
Ancienneté du personnel réembauché	4
Cessation d'activité du cabinet	4
<b>Titre X : Suspension du contrat de travail</b>	4
Suspension du fait du salarié	4
Changement de titulaire du cabinet	4
<b>Titre XI : Congés payés et vacances</b>	4
Période de référence	5
Période des congés payés	5
Fractionnement	5
Date des congés - Affichages	5
Périodes de travail effectif	5
Maladie	5
<b>Titre XII : Congés de courte durée</b>	5
Fêtes légales	5
Jours de repos	5
Congés exceptionnels de courte durée	5
Congés pour convenance personnelle	6
Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent	6
<b>Titre XIII : Indemnisation du congé maladie</b>	6
Prévoyance	6
<b>Titre XIV : Congé de maternité - Congés d'adoption - Protection des mères</b>	6
Congés de maternité et d'adoption	6
Congé pour élever un enfant	6
<b>Titre XV : Déroulement du contrat de travail</b>	6
Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement	6
Mutations à l'intérieur du cabinet	6
<b>Titre XVI : Sécurité et hygiène</b>	7
Médecine du travail	7
<b>Titre XVII : Logement et vêtements professionnels</b>	7
Avantage en nature	7
Tenue de travail	7
Repas	7
<b>Titre XVIII : Assurance chômage</b>	7
<b>Titre XIX : Jeunes travailleurs et handicapés</b>	7
<b>Titre XX : Formation professionnelle et permanente</b>	7
<b>Titre XXI : Commission de conciliation et d'interprétation</b>	7
Règlement intérieur	7
<b>Annexe I : Régime de prévoyance</b>	8
Objet	8
Définition du personnel couvert	8
Prise d'effet de la garantie du salarié	8
Cessation de la garantie du salarié	9
Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail	9
Base de calcul des cotisations et des prestations	9
Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité	10
Garanties en cas de décès	11

Cotisations .....	13
Commission de contrôle et de gestion .....	14
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>15</b>
Avenant n° 2 du 23 avril 1982 relatif à la durée du temps de travail .....	15
Avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle continue .....	15
Champ d'application .....	15
1. - Nature des actions de formation et ordre de priorité .....	15
2. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation .....	16
3. - Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation .....	16
4. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle .....	16
5. Financement de la formation continue .....	16
6. - Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures .....	16
Avenant n° 16 du 2 mai 1990 relatif à la classification et aux salaires .....	17
Classification .....	17
Classification ' Modification de la grille de classification ' .....	17
Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires .....	18
Indemnités des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions .....	18
Avenant n° 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux frais .....	19
Commissions paritaires, frais .....	19
Accord du 26 octobre 1995 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi .....	19
Chapitre I : Les missions de la CPNE .....	19
Chapitre II : Les relations de la CPNE et du FAF - PL .....	20
Chapitre III : Composition .....	20
Chapitre IV : Fonctionnement .....	20
Chapitre V : Convocation .....	20
Chapitre VI : Indemnisation .....	20
Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance .....	21
I. - Généralités .....	21
II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail .....	21
III. - Garanties en cas de décès .....	22
IV. - Prestations de rente éducation .....	23
V. - Cotisations .....	23
VI. - Commission de contrôle et de gestion .....	23
Avenant n° 40 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle .....	24
Versement des contributions .....	24
Les dispositifs de formation .....	24
Dispositifs d'accompagnement professionnel .....	25
Négociation triennale .....	26
Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle .....	26
Clause d'opposabilité du présent avenant .....	26
Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance .....	26
Objet .....	26
Date d'effet .....	27
Dépôt - Publicité - Extension .....	27
Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle .....	27
Préambule .....	27
Versement des contributions .....	27
Les dispositifs de formation .....	28
Dispositifs d'accompagnement professionnel .....	29
Négociation triennale .....	29
Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif à la commission nationale d'interprétation .....	29
Avenant n° 45 du 5 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle .....	30
Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue .....	30
Clause visant la neutralisation des ' atteintes de seuils de 10 et de 20 salariés ' .....	30
Adhésion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des médecins libéraux à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux .....	30
Avenant n° 47 du 9 janvier 2008 relatif à la prévoyance .....	30
Avenant n° 49 du 18 septembre 2008 relatif à la prévoyance .....	31
Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40 .....	32
Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle .....	32
Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance .....	33
Avenant « Salaires » n° 42 du 14 janvier 2005 .....	33
Avenant n° 52 du 3 juin 2009 relatif au régime de prévoyance .....	33
Modification de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective nationale .....	33
Date d'entrée en vigueur .....	39
Extension du présent avenant - Publicité .....	39
Durée - Révision - Dénonciation .....	39
Avenant n° 53 du 16 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance .....	39
Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle .....	39
Avenant n° 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective .....	40
I. - Préambule .....	40
II. - Champ d'application .....	41
III. - Financement : contributions des entreprises de la branche .....	41
IV. - Recouvrement des contributions .....	41
V. - Affectation des fonds .....	41
VI. - Association de gestion du paritarisme .....	41
VII. - Bilan de fonctionnement .....	42
VIII. - Durée - Révision - Dénonciation .....	42
IX. - Date d'application .....	42
X. - Publicité - Dépôt - Extension .....	42
Avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords .....	42
Préambule et présentation du dispositif .....	42

Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	44
Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012 .....	46
Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la retraite .....	46
Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance .....	47
Adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention .....	49
Adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective .....	49
Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel .....	49
Préambule .....	50
Section 1 Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel .....	50
Section 2 Dispositions spécifiques .....	50
Section 3 Dispositions diverses .....	51
Avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif au régime de prévoyance .....	52
Préambule .....	52
Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance .....	52
Avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance .....	54
Avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance .....	56
Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI .....	57
Préambule .....	57
Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance .....	59
Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires .....	60
Annexe .....	64
Avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle .....	64
Préambule .....	64
<b>Textes Salaires</b> .....	64
Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires .....	64
Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires .....	65
Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1) .....	65
Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008 .....	66
Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 .....	66
Annexe .....	67
Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010 .....	68
Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 .....	69
Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 .....	70
Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 .....	71
Annexe .....	71
Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 .....	72
Annexe .....	72
Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 .....	73
Annexe .....	73
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	74
<b>Annexes</b> .....	78
Annexe I Champ d'application .....	78
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	79
I. - Règles de constitution .....	79
II. - Administration et fonctionnement .....	81
III. - Organisation financière .....	85
IV. - Dispositions diverses .....	85
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 70</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération de la santé publique, privée et de l'éducation spécialisée CGT. ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.
Organisations adhérentes	Syndicat des médicaux libéraux (SML), par lettre du 4 octobre 1993 (BO n°2007-52) ; L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6) ; Le syndicat des médecins généralistes, par lettre du 6 février 2014 (BO n°2014-12).

## Titre I : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 28 du 13-11-1996 BOCC 97-9, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997.

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les cabinets médicaux à titre professionnel uniquement, à l'exclusion du personnel travaillant également au domicile du médecin.

La présente convention s'applique à tous les employeurs qui exercent la médecine libérale sous quelque forme que ce soit, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le numéro 85.1 C de la nomenclature NAF.

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'exception des départements d'outre-mer.

Tout médecin embauchant dans le cadre de son exercice libéral un ou plusieurs salariés est tenu par les dispositions de la présente convention, quel que soit le lieu de son exercice, cabinet de ville, clinique, hôpital, établissement de soins, etc.

### Durée, révision, dénonciation

#### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties ayant la possibilité de la dénoncer dans les conditions définies ci-dessous.

#### 1. Révision

La convention collective est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction concernant le ou les articles soumis à la révision et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de la réception de ladite lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. La convocation sera adressée par la partie signataire patronale qui assure le secrétariat.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la présente convention.

#### 2. Dénonciation

La convention peut être à tout moment dénoncée en tout ou partie avec préavis de 3 mois par l'une des parties signataires.

La dénonciation ne pourra intervenir qu'après l'échec de la procédure de révision prévue au paragraphe I.

La présente convention collective de travail restera en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute dénonciation doit être signifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

### Avantages acquis

#### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la signature de ladite convention, tant en ce qui concerne les salaires que les conditions et la durée du travail.

Les accords antérieurement intervenus, notamment entre syndicats de spécialistes et organisations syndicales, entrent dans ce cadre.

### Date d'application

#### Article 4

En vigueur étendu

La présente convention collective entrera en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel.

### Contrat à durée déterminée

#### Article 5

En vigueur étendu

Les salariés qui sont embauchés pour une durée déterminée dans un cabinet médical bénéficient des dispositions incluses dans la présente convention.

## Titre II : Droit syndical et liberté d'opinion

### Liberté syndicale, liberté d'opinion

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer à la défense collective des intérêts afférents à leur condition, de poursuivre leur but dans les limites légales et conventionnelles.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions, les croyances religieuses quelles qu'elles soient, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement et pour appliquer la présente convention collective, et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

Le personnel s'engage, de son côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en

assurer le respect intégral.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

### **Exercice du droit syndical**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le libre exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque cabinet comprenant plus de 10 salariés, réservés aux communications et informations syndicales. Ils devront être placés dans des lieux non accessibles à la clientèle.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 1 mois à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations. Sur demande écrite présentée au moins 1 semaine à l'avance, ils pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux commissions paritaires prévues par la présente convention et, éventuellement, à des réunions syndicales d'ordre exceptionnel.

### **Absence pour exercer une fonction syndicale**

#### Article 8

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence effective dans le cabinet médical est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira, pendant 1 an à compter du moment où il a terminé son mandat, d'une priorité d'embauche dans son emploi ou un emploi similaire. La demande d'embauche devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat et être accompagnée d'une attestation écrite du syndicat précisant la date d'expiration de ce mandat. Le salarié réembauché bénéficiera de l'ancienneté et des avantages qu'il avait acquis lorsqu'il a quitté le cabinet.

### **Elections des délégués du personnel**

#### Article 9

En vigueur étendu

Conformément à la loi, dans les cabinets ayant plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel.

### **Compétence et responsabilité civile du personnel**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les médecins s'interdisent de demander à leur personnel d'accomplir des actes en matière médicale qui ne sont pas de leur compétence réglementaire.

Les médecins devront contracter des assurances couvrant la responsabilité civile de leur personnel.

### **Titre III : Appointements et salaires**

#### **Principes généraux**

##### Article 11

En vigueur étendu

La grille de classification et la valeur du point définissant les salaires du personnel des cabinets médicaux privés font l'objet de dispositions annexées à la présente convention.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se réuniront, au plus tard dans un délai de 1 mois, en vue de la révision des barèmes.

Le salaire du personnel féminin ne subit aucun abattement par rapport à celui du personnel masculin.

#### **Mensualisation**

##### Article 12

En vigueur étendu

Le personnel ' temps plein ' et ' temps partiel ' est mensualisé, à l'exception des personnels temporaire, intermittent et saisonnier.

#### **Bulletins de salaire**

##### Article 13

En vigueur étendu

Les bulletins de salaire sont obligatoires, conformément à la loi. Ils doivent comporter :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro du code A.P.E. caractérisant l'activité de l'établissement ;
- 3° Le nom et l'emploi du salarié, la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique, l'ancienneté ;
- 4° Le nombre d'heures, en distinguant les heures normales des heures supplémentaires ;
- 5° La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4° ;
- 6° Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
- 7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;
- 9° La date du paiement de la rémunération ;
- 10° Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

### **Titre IV : Ancienneté**

#### **Prime d'ancienneté**

##### Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre V : Durée et conditions de travail (1)**

#### **Durée du travail**

##### Article 15

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties contractantes sont d'accord pour constater que la durée de présence correspond à la durée de travail. Des dispositions particulières seront prévues pour les gardiens et veilleurs de nuit.

Pour le personnel faisant la journée continue, le temps des repas, s'il excède trente minutes, ne sera pas compris dans le temps de travail, à moins que pendant ce temps le personnel reste astreint à répondre au téléphone, à ouvrir la porte, etc., auquel cas, le temps du repas reste inclus dans le temps de travail.

Si un cabinet ferme en dehors de la période légale des congés, le personnel, qu'il soit ou non astreint à une présence au cabinet, percevra son salaire normal, sans retenue. Les heures de travail non effectuées pourront cependant être récupérées ultérieurement, sans que la durée du travail de la semaine ne dépasse la durée légale maximale de travail dans la limite totale annuelle de 40 heures.

L'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.

En cas de journée discontinuée, elle ne pourra être fractionnée en plus de 2 vacations dont la plus courte ne saurait être inférieure à 3 heures.

Le temps de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures.

Les modifications de l'horaire habituel devront être portées par écrit à la connaissance des employés au moins 15 jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

(1) Voir avenant n° 2 du 23 avril 1982.

### **Cas particulier des cabinets de radiologie**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 30 bis du 3-9-1997 BOCC 97-41, étendu par arrêté du 9-12-1997 JORF 20-12-1997.

En ce qui concerne les employés affectés dans les cabinets de radiologie, les responsables appliqueront strictement la réglementation en vigueur, notamment le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 et l'obligation de faire bénéficier les salariés des contrôles de contamination prévus par les textes.

### **Titre VI : Les heures supplémentaires**

#### **Majorations pour heures supplémentaires**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Lorsque les besoins du cabinet médical l'exigent, des heures supplémentaires pourront être effectuées dans les limites prévues par la loi.

Les heures supplémentaires seront rétribuées conformément aux modalités légales.

Les heures effectuées de 22 heures à 6 heures sont majorées de 100 %, hormis les gardes visées à l'article 18.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales et réglementaires prévues pour les entreprises ayant plus de 10 salariés.

Les règles légales en matière de repos compensateur devront s'appliquer.

### **Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

#### **Indemnité de garde**

Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est à fixer par écrit 15 jours à l'avance, pour chaque cabinet, pourront être appelés à assurer une garde.

Ce temps de garde sera soit inclus dans le temps de travail, soit rémunéré en heures supplémentaires, par entente entre le salarié et l'employeur.

Cependant les gardes ne pourront excéder 1 dimanche par mois et 4 nuits par mois, dont 2 consécutives au maximum.

Il est précisé qu'en aucun cas un employeur ne peut faire assurer la garde de nuit par du personnel tenu à travailler pendant la journée dans le cabinet.

#### **Indemnité d'astreinte**

Personnel tenu de rester à son domicile pour pouvoir répondre à l'appel du médecin pour assurer avec lui les urgences ou personnel astreint à répondre aux appels téléphoniques des malades étant domicilié sur le lieu de travail, exclusion faite des gardiens et veilleurs de nuit :

Indemnité astreinte : 20 % du salaire horaire lorsque l'installation du téléphone au domicile du salarié est imposée par le médecin pour les besoins de l'astreinte, celui-ci devra indemniser son salarié des frais d'installation et d'abonnement ;

Indemnité si le salarié est obligé de se déplacer pour un travail effectif au cours de l'astreinte : le double du salaire horaire de sa catégorie proportionnellement à la durée de déplacement, y compris le trajet. Il est précisé que le temps maximal de cette astreinte ne peut excéder 1 semaine sur 4, sauf accord écrit entre les parties.

### **Titre VII : Modes et conditions de recrutement**

#### **Embauchage**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Examen médical**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Tout travailleur sera soumis dès l'embauche, même temporaire, à un examen médical complet à la diligence et à la charge de l'employeur, dans un service de médecine du travail agréé.

Si le postulant est reconnu inapte, son entrée dans le cabinet médical lui sera refusée. Dans ce cas, l'intéressé sera informé que son refus d'embauche est dû à une raison de santé, afin qu'il puisse prendre toutes dispositions nécessaires.

#### **Période d'essai**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 50 du 14-1-2009 BOCC 2009/15, étendu par arrêté du 8-10-2009 JORF 17-10-2009.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre VIII : Les catégories de personnel**

## **Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent**

### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 32 du 3-9-1997 art. 2 BOCC 97-41, étendu par arrêté du 9-12-1997 JORF 20-12-1997.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Personnel travaillant à domicile**

### Article 24

En vigueur étendu

Le personnel travaillant au cabinet mais dont l'activité se prolonge à son domicile personnel est couvert par la présente convention.

Le personnel travaillant exclusivement à domicile n'est pas couvert par la présente convention.

## **Titre IX : Rupture du contrat de travail**

### **Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite**

#### Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Recherche d'un emploi**

### Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Ancienneté du personnel réembauché**

### Article 27

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Cessation d'activité du cabinet**

### Article 28

En vigueur étendu

En cas de suspension de l'activité d'un cabinet médical pour une durée supérieure à 3 mois, le contrat de travail se trouve rompu et les droits des travailleurs sont garantis par les articles ci-dessus concernant les licenciements.

En cas de reprise d'activité, le personnel ainsi licencié aura priorité pour l'embauche ; il retrouvera l'ancienneté acquise ainsi que les avantages acquis.

Lorsque les licenciements ne pourront être évités, les employeurs tiendront compte de l'ancienneté dans le cabinet et des charges de famille.

## **Titre X : Suspension du contrat de travail**

### **Suspension du fait du salarié**

#### Article 29

En vigueur étendu

Les absences justifiées par la maternité, les maladies professionnelles ou les accidents du travail n'entraînent pas la rupture du contrat.

Les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum de 1 an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail (1).

Les absences pour cas de force majeure ne constituent pas une rupture du contrat si elles n'entraînent pas une absence de plus de 8 jours (1).

Les périodes militaires, quelle que soit leur durée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, le contrat est suspendu.

Toute absence devra faire l'objet, sauf impossibilité majeure, d'une notification écrite à l'employeur dans les 3 jours.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

## **Changement de titulaire du cabinet**

### Article 30

En vigueur étendu

Si un cabinet médical, pour diverses raisons, vient à changer de titulaire, l'ensemble des salariés continuent à bénéficier des avantages acquis à cette date. Il ne peut y avoir ni suspension, ni rupture du contrat de travail.

Si un employeur décide pour des raisons techniques ou immobilières de changer de lieu d'exercice de sa profession, le personnel qui désirera continuer son travail dans ce cabinet continuera à bénéficier des droits et avantages antérieurement acquis.

Le personnel qui ne désirera pas continuer son travail dans le nouveau cabinet sera considéré comme démissionnaire si le transfert n'entraîne pas nécessairement pour lui un changement de résidence. Dans le cas contraire, le contrat sera considéré comme rompu par l'employeur. En cas de difficulté d'application, le tribunal compétent sera appelé à se prononcer.

## **Titre XI : Congés payés et vacances**

### Article 31

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 4-6-1982 étendu par arrêté du 25-11-1982 JONC 9-12-1982.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Période de référence

### Article 32

En vigueur étendu

La période de référence à retenir pour déterminer le temps de présence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

## Période des congés payés

### Article 33

En vigueur étendu

La période de congés payés annuels doit être comprise dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions particulières aux stations thermales, balnéaires et climatiques.

Les congés payés doivent être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties.

Les salariés originaires des territoires d'outre-mer auront la possibilité de bloquer sur 2 ans leurs congés.

## Fractionnement

### Article 34

En vigueur étendu

Le congé ne pourra être fractionné qu'après accord avec le salarié et l'une des périodes ne pourra être inférieure à 12 jours ouvrables.

Si une partie des congés annuels est imposée au salarié en dehors de la période légale de congé, les congés seront prolongés de 2 jours ouvrables pour la 1<sup>re</sup> semaine, de 1 jour pour chacune des semaines qui suivent.

Cet article s'applique sous réserve de la disposition fixée à l'article 33 (alinéa 1<sup>er</sup>).

## Date des congés - Affichages

### Article 35

En vigueur étendu

Au début de chaque année, et au minimum 2 mois avant la date du début de la période légale de congés, les dates des congés doivent être fixées et affichées en fonction notamment :

- des nécessités de service ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des parents ayant des enfants d'âge scolaire ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

## Périodes de travail effectif

### Article 36

En vigueur étendu

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires, formation permanente, etc.) ;
- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du code du travail ;
- les absences pour accidents de travail et maladies professionnelles limitées à une période ininterrompue d'une année (art. L. 223-4 du code du travail) ;
- les périodes militaires ;
- les congés de courte durée justifiés ;
- les absences pour congés d'éducation ouvrière, les congés de formation de cadres ou d'animateurs pour la jeunesse ;
- les absences pour participation aux commissions paritaires prévues par la présente convention ;
- les congés prévus à l'article 7.

## Maladie

### Article 37

En vigueur étendu

Si un employé se trouve absent pour maladie à la date fixée comme point de départ de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de celui-ci à partir du moment où son congé maladie prendra fin, ou à une date ultérieure fixée entre les parties. Il ne pourra être exigé une reprise de travail de 24 heures entre la fin du congé maladie et le début du congé annuel.

### Article 38

En vigueur étendu

Si un employé tombe malade pendant son congé annuel, il sera mis en congé maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Il est tenu d'en adresser justification. Une durée de congé égale à ce temps d'interruption sera prise soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit reportée à une date ultérieure, après accord entre les parties.

## Titre XII : Congés de courte durée

### Fêtes légales

### Jours de repos

### Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 13-11-1996 BOCC 97-14 étendu par arrêté du 1-7-1997 JORF 9-7-1997.

A l'occasion des fêtes légales et jours fériés, il est accordé à tous les employés mensualisés les congés suivants : 1 jour pour les fêtes suivantes : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, 1<sup>er</sup> Mai et jours prévus par les traditions régionales.

Si un des jours ci-dessus tombe un jour de repos habituel du salarié tel que défini ci-dessous, il pourra, au choix de l'employé, être compensé ou payé : le jour de repos habituel doit s'entendre de l'un des jours ouvrables de la semaine non travaillé, à l'exclusion du dimanche.

Toutefois, pour le personnel à temps plein travaillant tous les jours ouvrables de la semaine et pour le personnel travaillant à temps partiel, le jour considéré comme jour de repos habituel pour l'application du présent article sera le dimanche.

## Congés exceptionnels de courte durée

### Article 40

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 50 du 14-1-2009 BOCC 2009/15, étendu par arrêté du 8-10-2009 JORF 17-10-2009

Des congés exceptionnels de courte durée, rémunérés, seront accordés :

- pour le déménagement : 1 jour ;
- pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l'article L. 3142-1 2° du code du travail ;
- pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour le mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe : 2 jours ;
- pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 5 jours ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ;
- pour présélection militaire : 3 jours maximum.

Un jour supplémentaire sera accordé sur justification du déplacement.

Ces congés exceptionnels ne viennent pas en déduction des congés annuels et peuvent être pris dans les 15 jours entourant l'événement à condition que l'employeur soit prévenu, sauf cas de force majeure, 15 jours à l'avance.

#### **Congés pour convenance personnelle**

Article 41

En vigueur étendu

En dehors des cas précités, des congés pour convenance personnelle pourront être accordés selon les possibilités du cabinet et ne seront pas rémunérés.

#### **Congé non rémunéré pour soigner un enfant ou un parent**

Article 42

En vigueur étendu

Un congé non rémunéré de 3 mois maximum pourra être accordé exceptionnellement à un salarié pour soigner un membre de sa propre famille (parents, enfants ou conjoint) sur justification médicale de la maladie.

#### **Titre XIII : Indemnisation du congé maladie**

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 41 du 15-12-2004 en vigueur le 1-1-2005 BOCC 2005-11 étendu par arrêté du 1-2-2006 JORF 10-2-2006.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté et :

- à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale,

bénéficieront, à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et, à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence en cas de maladie, de 100 % de la rémunération nette telle que définie à l'annexe I qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler, tant que la sécurité sociale versera des indemnités journalières.

#### **Prévoyance**

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 52 du 3-6-2009 BOCC 2009/15, étendu par arrêté du 23-12-2009 JORF 1-1-2010

Le personnel des cabinets médicaux bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance dont les conditions sont fixées à l'annexe I de la présente convention collective, relative au régime de prévoyance. Ce régime assure notamment le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 43 et devra respecter, pour les salariés ayant le statut de cadres, les obligations issues de la convention nationale du 14 mars 1947.

NOTA : A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

#### **Titre XIV : Congé de maternité - Congés d'adoption - Protection des mères**

##### **Congés de maternité et d'adoption**

Article 45

En vigueur étendu

Des congés de maternité et des congés d'adoption seront accordés conformément aux textes en vigueur.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

##### **Congé pour élever un enfant**

Article 46

En vigueur étendu

A l'expiration de son congé de maternité, toute mère comptant au moins un an de présence au jour de la naissance et désirant se consacrer à son enfant aura droit, sur sa demande écrite à un congé non rémunéré de 6 mois maximum pendant lequel elle conservera son poste de plein droit.

Passé ce délai, et pendant 6 mois, elle bénéficiera d'une priorité d'embauche. Le bénéfice de cet article nécessite que les intéressées en fassent la demande au minimum 1 mois avant la date prévue de leur reprise.

#### **Titre XV : Déroulement du contrat de travail**

Article 47

En vigueur étendu

Les membres du personnel salarié sont placés sous l'autorité de l'employeur.

##### **Remplacement en cas d'absence ou d'empêchement**

Article 48

En vigueur étendu

En cas d'empêchement d'un membre du personnel spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun membre du personnel de sa catégorie professionnelle ne peut refuser ou s'abstenir d'exécuter ce travail s'il rentre dans la durée légale du travail.

Au-delà de 1 mois, cette situation ne peut se prolonger sans un accord entre l'employeur et le salarié.

Cette disposition ne peut être utilisée pour remplacer un salarié licencié ou démissionnaire.

#### **Mutations à l'intérieur du cabinet**

## Article 49

En vigueur étendu

En vertu des dispositions ci-dessus, l'employeur peut procéder à des mutations temporaires à l'intérieur du cabinet, pour des raisons d'ordre technique et considérant les besoins exprimés.

L'employeur peut momentanément déplacer des travailleurs de toute catégorie, les occupant à des travaux similaires à ceux qu'il effectue habituellement.

Le salaire afférent à la véritable catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant le temps que durera cette situation momentanée.

Si le remplacement dure plus de 15 jours, et si le remplaçant doit effectuer un travail d'un collègue d'une catégorie supérieure, il percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base du salarié remplacé ; cette indemnité sera portée sur les bulletins de paie. Au-delà de 6 mois de remplacement, la classification deviendra effective sauf si le salarié remplace un salarié absent.

## Article 50

En vigueur étendu

Le personnel doit, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction ainsi que vis-à-vis du reste du personnel.

Le personnel est tenu d'observer une discrétion absolue à l'égard des malades et de leur entourage. Pour le personnel tenu au secret professionnel, tout manquement exposerait aux sanctions prévues par l'article 378 du code pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur (licenciement possible).

Les intéressés restent astreints à toutes ces règles après avoir quitté leur emploi.

## **Titre XVI : Sécurité et hygiène**

### **Médecine du travail**

#### Article 51

En vigueur étendu

Dans le cadre de la législation de la médecine du travail, des examens médicaux seront périodiquement organisés pour le personnel.

A cet effet, les cabinets médicaux devront être affiliés à un service de médecine du travail agréé.

Les mesures prophylactiques et préventions réglementaires et nécessaires seront appliquées et devront être observées par le personnel, les moyens en étant mis à leur disposition par l'employeur : gants, appareils de protection, désinfectant, dosimètre, etc.

Le personnel pourra s'adresser au médecin du travail pour avoir connaissance des résultats de la dosimétrie (arrêtés des 19 et 23 avril 1968).

#### Article 52

En vigueur étendu

Dans chaque cabinet médical, il sera mis à la disposition du personnel : vestiaire, w.-c., lavabo dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

Le personnel devra disposer de locaux convenablement éclairés, chauffés et aérés.

## **Titre XVII : Logement et vêtements professionnels**

### **Avantage en nature**

#### Article 53

En vigueur étendu

La valeur de l'avantage en nature logement est fixée par un barème annexé à la grille des salaires. La cessation de l'emploi ou la rupture du contrat de travail fera cesser la jouissance du logement qui devra être libéré à l'issue du temps de préavis. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié ayant des enfants à charge un accord sera recherché entre les parties pour une durée plus longue.

#### Article 54

En vigueur étendu

Le logement doit être assuré dans des conditions correctes comportant un minimum de confort. Le personnel ne sera pas logé dans les cabinets de consultation ou tout endroit utilisé dans la journée par une autre personne.

L'employé logé est responsable du bon entretien des locaux, du matériel et du mobilier mis à sa disposition.

### **Tenue de travail**

#### Article 55

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur exige de son personnel le port d'une tenue de travail particulière, l'achat, le renouvellement et l'entretien en seront à sa charge.

### **Repas**

#### Article 56

En vigueur étendu

Si l'horaire de travail comporte des postes en journée continue, le personnel intéressé devra disposer du nécessaire pour faire chauffer son repas. Il le prendra dans un local réservé à cet usage pendant le temps nécessaire. Ceci s'applique quel que soit le nombre de salariés du cabinet.

Si l'effectif du personnel prenant ses repas sur place est égal ou supérieur à 10 salariés, il devra être mis à leur disposition un local pour prendre un repas dans des conditions décentes et le faire réchauffer.

## **Titre XVIII : Assurance chômage**

#### Article 57

En vigueur étendu

Le régime de l'UNEDIC et des ASSEDIC a été institué le 31 décembre 1958. L'ordonnance du 13 juillet 1967 en a élargi le champ d'application et l'a rendu obligatoire.

## **Titre XIX : Jeunes travailleurs et handicapés**

#### Article 58

En vigueur étendu

Il n'y aura pas d'abattement de salaires pour les jeunes de moins de 18 ans et les salariés handicapés.

## **Titre XX : Formation professionnelle et permanente**

#### Article 59

En vigueur étendu

Les employeurs accorderont toutes facilités à leurs personnels pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances dans le cadre de la formation continue et permanente, telle qu'elle résulte du livre IX du code du travail.

## **Titre XXI : Commission de conciliation et d'interprétation**

### **Règlement intérieur**

## Article 60

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Il a été institué une commission nationale de conciliation et d'interprétation.

## Article 61

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

1. La commission nationale de conciliation et d'interprétation aura la double mission d'interpréter la présente convention et ses avenants et de régler les conflits à la demande de l'une des parties signataires\* (1) de la présente convention.

(1) Terme exclu de l'extension, contraire au principe d'égalité découlant notamment de l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

## Article 62

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Les membres sont désignés par courrier par leur organisation représentative signataire respective.

Le mandat des membres de la commission nationale de conciliation et d'interprétation est de 1 an. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent être désignés à nouveau.

## Article 63

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation se réunit à la demande d'une des parties signataires, dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit sur les causes et objet de la saisine et la ou les questions posées à la commission.

## Article 64

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation prévue au présent titre est présidée alternativement par un membre représentant les salariés et un membre représentant les employeurs. Le président est nommé au début de chaque année pour 1 an.

## Article 65

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 44 du 1-3-2006 BOCC 2006-17 étendu par arrêté du 20-10-2006 JORF 1-11-2006.

Les décisions de la commission nationale de conciliation et d'interprétation sont tenues à la disposition de la branche.

Chaque organisation peut se faire accompagner par un expert pour éclairer ses travaux.

Ses décisions sont prises à la majorité des membres présents que ce soit en matière d'interprétation que de conciliation. Les délibérations ne sont opposables aux parties que si le quorum de 3/5 des membres est atteint.

Un procès-verbal des délibérations sera établi. Ce procès-verbal sera approuvé et signé par les membres de la commission et adressé dans un délai de 8 jours à chaque membre de la commission, aux parties signataires de la convention à charge obligatoire pour elles de les communiquer aux parties au conflit.

En cas d'impossibilité de parvenir à un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Le texte du procès-verbal est annexé à la convention collective et précise si l'accord est majoritaire ou non.

Un accord unanime fait office d'avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

## Annexe I : Régime de prévoyance

En vigueur étendu

**Toutes références aux termes de « salariés non cadres » et de « salariés cadres » sont remplacées respectivement sur l'ensemble du texte de l'accord par « l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 » et par « l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ». (avenant n° 66 du 1er juillet 2014)**

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Elle fixe le contenu et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par la convention collective.

La présente annexe prévoit, afin de respecter la convention collective nationale du 14 mars 1947, la mise en place de régimes de prévoyance différents pour les salariés cadres et les salariés non cadres.

NOTA : A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

### Définition du personnel couvert

#### Article 2

En vigueur étendu

Sont garantis à titre obligatoire par le régime de prévoyance :

- d'une part, l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ;

- d'autre part, l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947.

### Prise d'effet de la garantie du salarié

#### Article 3

En vigueur étendu

Les salariés sont couverts :

- pour le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947, au jour où ils acquièrent l'ancienneté de 1 an dans la branche des cabinets médicaux ;

- pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947, au jour de leur embauche ou de leur promotion dans cette



## Cessation de la garantie du salarié

### Article 4

En vigueur étendu

La garantie doit se poursuivre pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son employeur et cesser :

- à la date de fin ou de rupture de son contrat de travail,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

NOTA : A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

## Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail énumérés ci-après les garanties de prévoyance sont maintenues dans les conditions suivantes.

a) L'ensemble des garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation à l'assuré dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire

1) En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé est assuré dans les conditions prévues à l'article 8 au paragraphe 8-11 ' Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité '.

2) Maternité-Paternité : pour les périodes de congé légal de maternité ou de paternité, l'assuré reste couvert contre le risque décès sans contrepartie de cotisation.

3) Congé Parental d'éducation :

- pendant la durée du congé parental d'éducation, l'assuré reste couvert en cas de décès sans contrepartie de cotisation.

- pendant la durée du congé parental d'éducation les prestations d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité ne sont pas versées. Si un salarié se trouve en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité à l'issue de son congé parental d'éducation, l'arrêt de travail est censé avoir débuté à la date fixée initialement pour la reprise du travail et commence à être indemnisé à l'issue de la période de franchise prévue à l'article 7-1-2. Les cotisations ne sont pas dues pendant cette période.

Dans tous les cas, la prestation sera calculée selon la base de calcul des prestations définie à l'article 6 et précédant la date de suspension du contrat de travail. Les garanties maintenues sont celles dont bénéficie le salarié au titre de la catégorie de personnel dont il relève à la date de suspension du contrat de travail.

#### 5.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911.8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage pour le mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

## Base de calcul des cotisations et des prestations

### Article 6

En vigueur étendu

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée

déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La base de calcul des cotisations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès.

Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les prestations exprimées en pourcentage du salaire net, la base des prestations est celle prévue à l'alinéa précédent déduction faite des charges fiscales et sociales.

Afin d'harmoniser leurs méthodes de calcul, les organismes assureurs du régime déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci correspond au taux de charges moyen appliqué aux salaires de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet.

### **Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les présentes garanties bénéficient aux salariés cadres et non-cadres.

#### 7-1 Garantie Incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

##### 7-1-1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

##### 7-1-2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

-En cas de maladie ou d'accident de droit commun ou d'accident de trajet, chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de franchise égal à 3 jours calendaires. Tout nouvel arrêt de travail consécutif à la même affection, éligible aux prestations de la présente garantie, et survenant moins de 60 jours après la reprise d'activité, n'entraîne pas l'application de la période de franchise.

-Aucun délai de franchise n'est appliqué si l'arrêt de travail est occasionné par une maladie professionnelle ou un accident du travail.

##### 7-1-3 Montant

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 100 % du salaire net de référence. L'organisme de prévoyance déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après décision du médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas, l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité, dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

##### 7-1-4 Durée

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

-à la date de reprise d'activité, ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme de prévoyance que le bénéficiaire peut reprendre une activité

-en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale,

-à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale ;

-au 1095ème jour d'arrêt de travail ;

-en cas de décès de l'assuré ;

-au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

#### 7-2 Garantie Invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin et notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

##### 7-2-1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie Invalidité :

· Les invalides classés comme suit :

-Invalidité de 1ère catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

-Invalidité de 2ème catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

-Invalidité de 3ème catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

· En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %.

Pour le salarié ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, l'invalidité doit être également justifiée par une notification :

-soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;

-soit du même taux d'incapacité permanente retenu par la sécurité sociale.

##### 7-2-2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire net de référence défini à l'article 6.

-Invalidité 2e et 3e catégories résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % :

L'assuré percevra 100 % du salaire net de référence. De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

- Invalidité de 1re catégorie résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % et inférieur à 66 % : l'assuré percevra 50 % de la rente calculée comme ci-dessus.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après contrôle du médecin mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité ; dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

#### 7-2-3 Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse au premier des événements suivants :

- si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 50 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

#### 7-3 Revalorisation des prestations en cours de service.

Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations en cours de service doivent être revalorisées chaque 1er janvier en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO au cours de l'exercice précédent.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, les prestations cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies au présent article.

NOTA : A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

### Garanties en cas de décès

#### Article 8

En vigueur étendu

#### 8-1 Définitions

Les qualités de conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, personne à charge, s'apprécient à la date de l'événement ouvrant droit à la prestation.

Définition du conjoint :

On entend par conjoint toute personne unie au salarié par les liens du mariage tel que défini aux articles 144 et suivants du code civil et non séparée de corps judiciairement.

Définition du partenaire lié par un Pacs :

On entend par partenaire toute personne unie au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) dans les conditions prévues aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Définition du concubin :

Le concubinage ouvre droit aux prestations dès lors que le salarié et son concubin sont libres de tous liens de mariage et de Pacte Civil de Solidarité et qu'à la date du décès le concubinage soit notoire et continu depuis au moins 2 ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant reconnu des deux parents est né de la vie commune.

Définition des personnes à charge :

Par personne à charge on doit entendre :

- les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis.

Ces enfants sont considérés « à charge » jusqu'à leur 18ème anniversaire ou jusqu'à leur 26ème anniversaire s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ou sont dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Sont considérés comme enfants à charge sans limitation d'âge, les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs reconnus invalides par la Sécurité sociale avant leur 26ème anniversaire et étant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

- les ascendants directs du salarié répondant aux conditions de l'article 1411 III du Code Général des Impôts.

#### 8-2 Capital en cas de décès

Le montant du capital est exprimé en pourcentage de la base des prestations. En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, doit être fixé comme suit :

Pour les salariés cadres :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge 140 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge 190 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage, sans personne à charge 200 %

majoration par personne à charge supplémentaire 50 %

Pour les salariés non-cadres :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge 110 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge 150 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage , sans personne à charge 160 %

majoration par personne à charge supplémentaire 40 %

Bénéficiaires :

Le contrat de prévoyance doit prévoir la désignation bénéficiaire-type suivante pour l'attribution de la garantie capital décès :

-en premier lieu au conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement,

-à défaut, au partenaire lié par un PACS,

-à défaut au concubin,

-à défaut, aux enfants légitimes, naturels, reconnus, recueillis ou adoptifs, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

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

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

-à défaut de tous les susnommés, aux héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, l'assuré a la possibilité de faire, à toute époque, une désignation de bénéficiaire différente par lettre transmise à l'organisme de prévoyance.

#### 8-3 Invalidité absolue et définitive

Le capital décès doit être versé par anticipation au salarié, lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Un salarié est considéré comme invalide absolu et définitif lorsqu'il est prouvé qu'il est atteint d'une invalidité le rendant définitivement inapte à la moindre activité ou occupation. Il doit, en outre, être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le paiement doit avoir lieu en une seule fois, dans un délai de six mois après la date de reconnaissance par la Caisse de Sécurité Sociale, soit du classement 3ème catégorie, soit lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de la reconnaissance d'un taux d'invalidité de 100 % avec majoration pour tierce personne.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

#### 8-4 Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

#### 8-5 Garantie Prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS pour les salariés cadres.

La présente garantie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin d'un salarié, ce dernier bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 50 % de la base des prestations définie à l'article 6.

#### 8-6 Rente éducation

##### 8-6-1 Définition

En cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, il est versé une rente Education assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

##### 8-6-2 Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 18ème anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 18 % du salaire de référence défini à l'article 6 ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au delà et jusqu'au 26ème anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la Sécurité sociale avant son 26ème anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

#### 8-7 Rente de conjoint pour les salariés cadres

La présente garantie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

##### 8-7-1 Définition

En cas de décès d'un salarié cadre laissant un conjoint ou un concubin ou partenaire lié par un pacs survivant, il est versé à ce dernier une rente viagère.

##### 8-7-2 Montant et service de la rente

Le montant annuel de la rente viagère est égale à 10 % du salaire annuel de référence définie à l'article 6.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les rentes sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès.

##### 8-7-3 Bénéficiaires

Bénéficient du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un Pacs du salarié cadre décédé.

#### 8-8 Rente handicap

##### 8-8-1 Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

##### 8-8-2 Montant et service de la rente

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

##### 8-8-3 Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et / ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 2° du Code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

#### 8-9 Revalorisation des rentes éducation, de conjoint et handicap.

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de cette union.

#### 8-10 Risques non garantis

Les risques non garantis sont ceux exclus par la Loi, la réglementation ou les usages.

#### 8-11 Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité.

Les garanties décès, telles que définies ci-dessus, sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive et du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 6, calculée au premier jour de l'arrêt de travail. Cette base est revalorisée chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO au cours de l'exercice précédent. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail à l'exclusion du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

Si l'employeur a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant le décès des salariés pour souscrire les garanties décès décrites ci-dessus auprès de l'un des organismes assureurs désignés, les prestations en cas de décès sont versées, par le nouvel assureur, sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur, au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

Les cabinets médicaux, qui étaient déjà adhérents auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, continueront à se voir appliquer les dispositions de cet avenant.

Les cabinets médicaux, qui étaient adhérents auprès d'un autre organisme assureur, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, pourront en cas de demande d'adhésion auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, demander à celui-ci la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de cette garantie décès. Si l'organisme assureur désigné accepte cette demande, l'assureur quitté lui transfère les provisions effectivement constituées au titre de ce maintien.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires de prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) sera assuré par l'organisme assureur quitté ou par le nouvel organisme assureur moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

#### 8-12 Conséquences de la résiliation des contrats de prévoyance

Sous réserve des stipulations de l'article 8-11 ci-dessus, la résiliation du contrat de prévoyance met fin aux garanties.

Les prestations périodiques, versées sous forme de rente (rente éducation, rente de conjoint et rente Handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies à la présente annexe I.

#### 8-13 Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin tels que définis à l'article 8.1, de l'un de ses enfants à charge tels que définis à l'article 8.1, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Toutefois, en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés.

### Cotisations

#### Article 9

En vigueur non étendu

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,90 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,44 %	0,44 %	-
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	-
Incapacité temporaire de travail	1,47 %	0,79 %	0,68 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,29 %	0,24 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	-
Rente handicap	0,02 %	0,02 %	-
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	-
Total	2,90 %	1,98 %	0,92 %

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,35 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garantie	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %

Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	1,46 %	0,88 %	0,58 %
Invalidité permanente	0,53 %	0,32 %	0,21 %
Rente éducation	0,08 %	0,05 %	0,03 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Total	2,35 %	1,42 %	0,93 %

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

## Commission de contrôle et de gestion

### Article 10

En vigueur étendu

La gestion du régime de prévoyance défini par l'Annexe I de la Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

#### 10-1 Désignation des organismes assureurs

Les parties signataires renouvellent à compter du 1er janvier 2010 leur décision de confier la gestion du régime conventionnel de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

-Vauban Humanis Prévoyance (18 avenue Léon Gaumont 75020 Paris)

-AG2R Prévoyance (35 Boulevard Brune 75014 Paris)

-Prémalliance Prévoyance (47 Avenue Marie-Reynoard 38100 Grenoble)

-Uniprevoynance (10, rue Massue 94307 Vincennes cedex)

Les organismes ci-dessus dénommés sont adhérents de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 10, rue Cambacérés 75008 Paris, qui assure les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

Les organismes assureurs co-désignés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par la réassurance, pour une quote part de 100 %, des risques couverts par les organismes assureurs désignés, auprès d'un d'entre eux qu'ils auront préalablement désigné. Cet organisme est l'apéríteur de la collectivité des assureurs désignés et est chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

#### 10-2 Obligation d'adhérer aux organismes assureurs désignés (1)

Les cabinets médicaux relevant de la convention collective nationale, non encore signataires d'un contrat d'assurance contre les risques définis à la présente annexe au 31 décembre 2009, sont tenus d'adhérer à compter du 1er janvier 2010 à l'un ou l'autre des organismes assureurs ci-dessus dénommés.

A titre d'exception, les cabinets médicaux couverts, avant le 1er janvier 2005 par un contrat d'assurance aux garanties et aux taux de cotisations équivalents à ceux prévus par la présente annexe, peuvent conserver leur adhésion auprès de leur assureur Si le contrat d'assurance qu'ils ont souscrit est résilié, ils sont tenus d'adhérer à l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés.

#### 10-3 Reprise des encours

En application de la loi 89-1009 du 31. 12. 89, de la loi 94-678 du 08. 08. 94 et de la loi 2001-624 du 17. 07. 2001, les entreprises qui demanderont à adhérer à un des organismes assureurs désignés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

-Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par la présente annexe.

-Soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation, en cours de service par l'organisme assureur quitté.

-Ainsi que l'éventuelle prise en charge du maintien des garanties décès en cas de changement d'organisme assureur dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 8-11 intitulé « Maintien de la garantie décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité ».

Les organismes assureurs désignés ci-dessus calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation si elle s'avère nécessaire sera à la charge exclusive de l'employeur.

#### 10-4 Commission de contrôle et de gestion

##### 10-4-1 Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leur organisation. Ils sont renouvelables tous les ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

##### 10-4-2 Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Elle s'engage avec les organismes assureurs désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

En cas de dénonciation du présent accord par les partenaires sociaux, une indemnité de résiliation correspondant au montant de la provision restant à constituer pour assurer le service des engagements par les organismes assureurs désignés, sera due par les entreprises.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1er octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

##### 10-5 Réexamen

Conformément à l'article L 912-1 1er alinéa du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1er janvier 2010, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance pour examiner les comptes du régime, les

modalités de gestion opérée par chacun des organismes assureurs et reconduire s'il y a lieu tout ou partie des désignations effectuées.

NOTA : A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, ces dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

(1) L'article 10.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui fixe les modalités de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

## Avenant n° 2 du 23 avril 1982 relatif à la durée du temps de travail

Signataires	
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris pour l'application, à compter du 1er février 1982, des dispositions de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 concernant la durée du temps de travail et son aménagement.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires actuellement en vigueur et résultant de l'avenant du 23 février 1982 correspondent à une durée de travail mensuelle de 169 heures.

### Article 2

En vigueur étendu

La réduction hebdomadaire de la durée du travail s'effectuera dans les conditions suivantes :

- Limitation du travail effectif à raison de 7 h 48 mn pendant 5 jours ouvrables ;
- Répartition inégale entre les jours de la semaine avec un maximum de 10 heures par jour ;
- Répartition de la durée de 39 heures sur une moyenne de 4 semaines ouvrant droit à un repos de 4 heures consécutives ;
- Répartition de la durée de 39 heures sur une moyenne de 8 semaines ouvrant droit à un repos de 8 heures consécutives.

Toutefois, pour les modes de répartition c et d, la durée du travail ne pourra, pour cette compensation, excéder 40 heures par semaine, hors la possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions législatives ou de la présente convention.

## Avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFTD ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération des professions de santé et de l'action sociale CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Préambule

En vigueur étendu

Le congé de formation est un droit individuel ouvert à tous les salariés pour leur permettre de suivre, au cours de leur vie professionnelle, à leur initiative et selon leur choix personnel, une formation à caractère professionnel, culturel ou social.

Les actions de formation décidées par l'employeur pour son personnel sont regroupées dans un plan de formation. Tous les employeurs occupant habituellement au moins 10 salariés sont tenus de participer au financement de la formation continue de 1,10 % de la masse salariale.

### Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, s'applique aux établissements inclus dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Constatant l'importance que doit prendre la formation comme moyen privilégié pour les salariés de répondre à leurs aspirations individuelles, de développer leurs connaissances et leur savoir-faire, leur procurant ainsi les capacités d'adaptation aux évolutions techniques et à celles rendues nécessaires par les contraintes économiques auxquelles sont soumis les cabinets médicaux, les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue des personnels des cabinets médicaux est une des conditions de la pérennité et de la modernisation de la médecine libérale, du maintien du niveau de qualité des soins dispensés dans les cabinets médicaux et d'une politique active de l'emploi basé sur les qualifications des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme devant répondre aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés tout au long de leur carrière.

Afin de permettre au personnel de toutes catégories de bénéficier de la formation, les cabinets médicaux auront à mettre en place, paritairement, les dispositions nécessaires pour le déroulement de la formation dans le cadre des dispositions légales.

L'article L. 932-2 du code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention collective doivent se réunir pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation doit porter sur les points suivants :

- La nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle ;
- La durée, les conditions d'application de l'accord susceptible d'être conclu et la périodicité des négociations ultérieures.

En conséquence, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### 1. - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur étendu

Les objectifs de formation retenus dans les cabinets médicaux devront concourir en priorité à l'évolution technologique de l'entreprise et à l'accès au savoir :

- a) Formation des personnels non qualifiés dans toutes les catégories d'emploi ;
- b) Développement de la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- c) Mise à niveau, entretien et perfectionnement des connaissances ;
- d) Mise à jour et expansion des connaissances générales en prenant en compte les aspirations et les besoins à la culture.

## **2. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

En vigueur étendu

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue d'une formation initiale ou continue bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant. En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion du salarié, celui-ci ne peut se libérer ensuite de cet engagement que si le poste correspondant a été supprimé pour une raison indépendante de sa volonté.

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, et afin de favoriser les possibilités de valorisation de celles-ci, notamment celles qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera des attestations pour les formations organisées par elle, et fera en sorte que les organismes extérieurs remettent directement aux stagiaires une attestation de stage.

## **3. - Moyens reconnus aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

En vigueur étendu

Ils découlent des articles L. 932 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 932-7 du code du travail, dans les entreprises de plus de dix salariés et de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du présent code.

## **4. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les entreprises favoriseront les formations de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement reconnus par l'éducation nationale, dispensant une formation utilisable dans les cabinets médicaux.

D'autre part, concernant les jeunes de 18 à 25 ans, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la mise en oeuvre dans les cabinets médicaux des dispositions prévues par la loi du 24 février 1984 relatives à la formation en alternance associant des enseignements généraux et l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Elles rappellent aux médecins la possibilité qu'ils ont de conclure, en fonction de leurs moyens, des contrats de qualification professionnelle ou des contrats d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

## **5. Financement de la formation continue**

### **5. Financement de la formation continue :**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 1-7-2005 BOCC 2006-2 étendu par arrêté du 12-6-2006 JORF 23-6-2006.

- Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé :

A l'exclusion de la contribution destinée au financement du CIF (congé individuel formation), les contributions des cabinets médicaux au financement de la formation professionnelle, telles que définies par le présent avenant sont versées à l'organisme paritaire de collecte des professions libérales OPCA-PL, dans les conditions ci-dessous.

- Montant des contributions et versement à l'OPCA-PL :

1. Financement du plan de formation :

La profession de médecin verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation en 2004 ;

- 0,25 % au titre du plan de formation en 2004.

La contribution est fixée à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,45 % au titre du plan de formation.

Cabinets de 10 salariés et plus : (1)

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du congé individuel de formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,80 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre de la professionnalisation ;

- de 0,45 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre du plan de formation ;

- le solde de la contribution versée au titre du plan de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet médical, soit 0,15 % restant dû au titre du plan de formation, sera versé à l'OPCA-PL.

2. Financement de la formation en alternance :

Les cabinets médicaux occupant au minimum 10 salariés verseront à l'OPCA-PL la totalité de la contribution légale de 0,30 % prévue à l'article L. 951-1-II, au financement des contrats d'insertion en alternance.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

## **6. - Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures**

En vigueur étendu



## Avenant n° 16 du 2 mai 1990 relatif à la classification et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français CSMF ; Fédération des médecins de France FMF.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Classification

En vigueur étendu

Il a été convenu ce qui suit :

La grille de classification des postes est modifiée de la façon suivante :

I. - Nettoyage et entretien.

Le poste 1, nettoyage et éventuellement travaux divers, aides techniques, expédition, petit matériel, courses, ramassage, coefficient 124.

Le salaire minimum applicable au poste ainsi défini est le SMIC.

II. - Accueil et secrétariat.

Le poste 2, dactylo ou standardiste ou accueil réception, coefficient 126.

Le poste 2 a, standard ou accueil, coefficient 127. Le poste 2 b, standard plus accueil, plus participation à un contrat technique, coefficient 128.

Le poste 3, secrétaire réceptionniste devient secrétaire réceptionniste, et notamment accueil plus standard, plus dactylographie ; il passe du coefficient 127 au coefficient 130.

Le poste 3 a, si, en plus, l'une ou les activités suivantes : développement de radios, participation à un travail technique, pratique de la sténographie, comptabilité (recettes, dépenses, tenue des livres), coefficient 132, devient 3 a ; si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres recettes, dépenses, coefficient 135.

Les postes 4 et 4 a, secrétaire médicale diplômée (coefficient 132) et mêmes fonctions avec sténographie (coefficient 137) sont regroupés sous un seul poste 4 : secrétaire médicale diplômée au coefficient 138.

Le poste 4 b devient 4 a, mêmes fonctions, plus comptabilité générale : coefficient 143.

III - Personnel technique.

Il est créé au 6 a un nouveau poste d'agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM) au coefficient 130. (Voir définition VI ci-après).

Le poste 6 a, manipulateur radio non diplômé (en voie d'extinction) devient le poste 6 b, manipulateur radio ayant passé le contrôle des connaissances, coefficient 145.

Le poste 6 b devient 6 c, manipulateur radio diplômé, coefficient 160.

Le poste 6 c devient 6 d, responsable de service, coefficient 175.

Il est créé un poste 6 e, assistante des cabinets de stomatologie, coefficient 141.

Il est créé un poste 6 e, assistante des cabinets de stomatologie, coefficient 141.

IV. - Personnel soignant.

L'ensemble des postes passe au coefficient 165.

V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytologie pathologiques.

Un chapitre V est introduit dans la grille pour les techniciens des cabinets d'anatomie et cytologie pathologiques :

- 12, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié), obligatoire, moins de deux ans d'ancienneté, coefficient 140 ;

- 12 b, technicien titulaire du BTS, coefficient 160 ;

- 12 c, technicien niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie, coefficient 175 ;

- 12 d, technicien responsable de service, coefficient 175.

VI. - Définition du poste : agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM).

Personne accomplissant des gestes simples, ne nécessitant aucune technicité spécifique, ne comportant pas une véritable prise en charge totale du patient et, par conséquent, n'ayant pas un caractère médical.

Recrutement.

Niveau conseillé : CAP, BEP.

Référence d'activité.

Aide le médecin et le manipulateur :

a) En participant à l'accueil, à l'accompagnement, au brancardage ;

b) En participant aux soins élémentaires d'hygiène et de propreté ;

c) En participant au traitement du film radiologique ;

d) En aidant à la préparation, à l'entretien des matériels et des locaux.

L'agent des cabinets utilisant l'imagerie ou ACIM ne peut, en aucun cas, réaliser des actes effectués par les médecins ou par les manipulateurs, tant en imagerie médicale qu'en traitement par les agents physiques, ni pratiquer des administrations orales, rectales ou injection.

Règlement.

Habilité à pénétrer dans les zones contrôlées d'imagerie médicale de diagnostic et de traitement par les agents physiques.

Grille indiciaire.

Coefficient 130.

Information sur les données de radioprotection.

**Classification ' Modification de la grille de classification '**

**ANNEXE I Classification et salaires**

En vigueur non étendu

La grille de classification des postes est modifiée de la façon suivante :

I. Nettoyage et entretien :

Le poste 1. a, nettoyage et entretien plus travaux divers (aides techniques, expédition, petit matériel, courses, ramassage) passe du coefficient 121 au coefficient 122.

II. Accueil et secrétariat :

Le poste 2. a, mêmes fonctions plus entretien d'un matériel technique ou développement occasionnel de radios, au coefficient 125, est supprimé.

Il est créé un poste 2. a, standard plus accueil, coefficient 125 ; un poste 2. b, standard plus accueil, plus participation à un travail technique, coefficient 127.

Le poste 3, secrétaire réceptionniste devient secrétaire réceptionniste, et notamment accueil plus standard, plus dactylographie : il passe du coefficient 127 au coefficient 130.

Le poste 3. a, si, en plus, l'une ou les activités suivantes : développement de radios, participation à un travail technique, pratique de la sténographie, comptabilité (recettes, dépenses, tenue des livres), coefficient 132, devient 3. a, si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres recettes, dépenses coefficient 135.

Les postes 4 et 4. a, secrétaire médicale diplômée (coefficient 132) et mêmes fonctions avec sténographie (coefficient 137) sont regroupés sous un seul poste 4 : secrétaire médicale diplômée au coefficient 138.

Le poste 4. b devient 4. a, mêmes fonctions, plus comptabilité générale : coefficient 143.

III.-Personnel technique :

Il est créé au 6. a, un nouveau poste d'agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM) au coefficient 130.

(Voir définition VI ci-dessous).

Le poste 6. a, manipulateur radio non diplômé (en voie d'extinction) devient le poste 6. b, manipulateur radio ayant passé le contrôle des connaissances, coefficient 145.

Le poste 6. b devient 6 c, manipulateur radio diplômé coefficient 160.

Le poste 6. c, devient 6. d, responsable de service , coefficient 175.

IV. Personnel soignant :

L'ensemble des postes passe au coefficient 165.

V. Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytologie pathologiques :

Un chapitre V est introduit dans la grille pour les techniciens des cabinets d'anatomie et cytologie pathologiques :

- 12, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié), obligatoire, moins de deux ans d'ancienneté, coefficient 140;

- 12 a, technicien, bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié), obligatoire, plus de deux ans d'ancienneté, coefficient 150;

- 12 b, technicien titulaire du BTS, coefficient 160 ;

- 12 c, technicien responsable de service , coefficient 175.

VI. Définition du poste : agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM) :

Personne accomplissant des gestes simples, ne nécessitant aucune technique spécifique, ne comportant pas une véritable prise en charge totale du patient et, par conséquent, n'ayant pas un caractère médical.

Recrutement :

Niveau conseillé : CAP, BEP.

Référence d'activité :

Aide le médecin et le manipulateur :

a) En participant à l'accueil, à l'accompagnement, au brancardage ;

b) En participant aux soins élémentaires d'hygiène et de propreté ;

c) En participant au traitement du film radiologique ;

d) En aidant à la préparation, à l'entretien des matériels et des locaux.

L'agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale ou ACIM ne peut, en aucun cas, réaliser des actes effectués par les médecins ou par les manipulateurs, tant en imagerie médicale qu'en traitement par les agents physiques, ni pratiquer des administrations orales, rectales ou injection.

Règlement :

Habilité à pénétrer dans les zones contrôlées d'imagerie médicale de diagnostic et de traitement par les agents physiques.

Doit se soumettre aux règles de radioprotection et de déontologie.

Grille incidiare :

Coefficient : 130.

Information sur les données de radioprotection :

Apportée par les médecins employeurs.

Introduit par avenant n°60 du 3 octobre 2012 :

4d " Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie ", coefficient 218.

Les emplois 6b « Manipulateur (trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances » et 6e « Assistant (e) des cabinets de stomatologie » passent au coefficient 218

## Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires

### Signataires

Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)
--------------------------	---

### Indemnités des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions

En vigueur étendu

Le temps passé pour se rendre et assister aux réunions préparatoires et aux commissions paritaires (commissions mixtes, commissions de conciliation et d'interprétation) n'entraînera aucune diminution de la rémunération par l'employeur :

- à raison de 2 réunions par an de la commission mixte paritaire et pour 2 personnes par organisation syndicale ;

- à raison de 1 réunion par an de la commission de conciliation et d'interprétation et pour 1 personne par organisation syndicale.

Le temps des réunions préparatoires sera au plus égal au temps des réunions des commissions.

D'autres réunions pourront donner lieu à indemnisation après accord entre les parties.

Pour les réunions visées ci-dessus, seront pris en charge par les syndicats employeurs :

- le remboursement des frais de déplacement ou de transport qui se fera sur la base du tarif SNCF 2° classe (couchette et réservation), c'est-à-dire tous frais réels ;
- le repas dans la limite de 50 F ;
- si la distance est supérieure à 500 kilomètres pour un trajet simple, une nuit à l'hôtel sur justificatif dans la limite de 150 F.

Les syndicats employeurs rembourseront à chaque organisation syndicale représentative, sur présentation des relevés, l'ensemble de ces frais.

Les montants maximaux des frais ci-dessus seront révisés annuellement.

## Avenant n° 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux frais

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Commissions paritaires, frais

#### Augmentation de l'indemnisation des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions

En vigueur étendu

Augmentation de l'indemnisation des frais engagés par les représentants salariés des cabinets médicaux pour assister aux réunions de commissions.

En application de l'accord du 7 octobre 1983, le montant maximum des frais de repas et d'hôtel sont fixés, par référence à la valeur du point, à raisons de :

- un repas : 1,5 fois la valeur du point ;
- une nuit d'hôtel : 5 fois la valeur du point.

## Accord du 26 octobre 1995 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Préambule

En vigueur étendu

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi en référence aux accords nationaux des 10 février 1969, 20 octobre 1986 et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et plus particulièrement des articles 81.1, 81.2 qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

### Chapitre I : Les missions de la CPNE

#### Chapitre I : Les missions de la C.P.N.E.

En vigueur étendu

#### I.1. En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant au même cabinet médical et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social, à la demande des directions des établissements concernés.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi, dans la branche.

#### I.2. En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE des cabinets médicaux s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNE examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles ;

- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, du ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère de la jeunesse et des sports, ainsi que du ministère de la santé.

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Enfin, elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

### I.3. En matière de formation en alternance

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle définit les cas dans lesquels la formation prévue du contrat d'adaptation à un emploi peut excéder 200 heures.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNE peut faire connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

### I.4. En matière de gestion professionnelle des emplois et des qualifications

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat, la région et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'Etat et la profession, la CPNE est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

NOTA : Arrêté du 10 juin 1996 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 1-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 981-7 du code du travail.  
Le troisième alinéa de l'article 1-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

## **Chapitre II : Les relations de la CPNE et du FAF - PL**

### **Chapitre II : Les relations de la C.P.N.E. et du F.A.F. - P.L.**

En vigueur étendu

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration du FAF - PL, en vue de l'établissement des règles de prise en charge des dépenses de formation.

La CPNE sera informée des actions menées par le FAF - PL et réciproquement.

Plus particulièrement, la C.P.N.E. fera connaître au FAF - PL les besoins de la profession en matière de formation en alternance au vu du bilan ci-dessus.

### **Chapitre III : Composition**

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13-11-1996 BOCC 97-9, étendu par arrêté du 1-7-1997 JORF 9-7-1997 97-14/97-14, étendu par arrêté du 1-7-1997 JORF 9-7-1997.

La CNPE comprend 10 membres, 5 représentants des syndicats patronaux et 5 représentants des syndicats signataires de salariés représentatifs au niveau national.

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national désignent leurs titulaires et leurs suppléants. Ces derniers peuvent siéger en même temps que le titulaire avec voix consultative.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

NOTA : Arrêté du 10 juin 1996 art. 1 : Mots signataire figurant au 1re et 2e alinéa du chapitre III exclus de l'extension.

### **Chapitre IV : Fonctionnement**

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le secrétariat technique paritaire, sous la responsabilité du président de la commission. Il est composé du président et du vice-président, et de deux membres de la CPNE appartenant à chacun des collèges. Le secrétariat technique se tient au siège de CSMF, rue de la Tour-Maubourg.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par vote individuel à la majorité simple des membres présents, à bulletin secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

### **Chapitre V : Convocation**

En vigueur étendu

Le nombre de réunions est fixé au minimum à 1 par semestre.

En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat technique peut décider de la convocation de la commission.

Les convocations sont adressées, sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi, par le secrétariat technique et signées par le président et / ou le vice-président.

### **Chapitre VI : Indemnisation**

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord sera indemnisée à raison d'un forfait fixé par réunion à 2 500 F.

Pour les représentants salariés, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation de la convocation précisant les lieux et dates. Le salarié devra avertir la direction dès qu'il aura eu connaissance de la convocation et au plus tard dix jours avant la réunion sauf convocation exceptionnelle.

Le temps de réunion comprend :

- le temps de participation à la commission elle-même ;
- s'il y a lieu, le délai de route.

Le délai de route est de :

- 1 jour si la distance à parcourir (aller simple) est inférieure à 500 kilomètres ;
- 2 jours si la distance à parcourir est égale ou supérieure à 500 kilomètres.

Lorsque le temps passé à la réunion de la commission coïncidera avec des jours de repos du salarié, celui-ci bénéficiera d'un temps de repos équivalent.

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, les salariés des établissements délégués par leur organisation syndicale pour participer à l'une des réunions de la CPNE se voient maintenir leur salaire.

Le temps de participation aux réunions sera considéré comme temps de travail.

## Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Régime de prévoyance

En vigueur étendu

Modifications au régime de prévoyance :

A compter du 1er janvier 2000, les prestations du régime de prévoyance sont améliorées et les cotisations réduites. Le régime de prévoyance applicable sera celui défini par le nouveau texte ci-dessous :

Préambule

La présente annexe constitue le cahier des charges visé au 3e alinéa de l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Il fixe le contenu et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par ledit accord paritaire.

### I. - Généralités

#### Régime de prévoyance

En vigueur étendu

Définition du personnel à garantir

Doit être garantie, la totalité des membres du personnel, âgés de moins de 65 ans, assujettis à la convention collective du personnel des cabinets médicaux, comptant dans le cadre de son contrat de travail au moins un an d'ancienneté.

Le salarié travaillant à temps partiel et comptant, dans le cadre de son contrat de travail au moins un an d'ancienneté, bénéficie du régime, sous réserve qu'il remplisse les conditions de durée minimum de salariat ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale.

Prise d'effet de la garantie individuelle

Le salarié en activité professionnelle normale et effective au premier jour de la deuxième année d'ancienneté est garanti, dès cette date, à condition que l'adhésion du cabinet ait été reçue par l'organisme assureur dans les 90 jours suivant la date à laquelle un salarié du cabinet remplit les conditions d'affiliation.

Cessation de la garantie individuelle

La garantie doit se poursuivre pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son employeur et cesser :

- à la date de rupture de son contrat de travail ;
- à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par son employeur ;
- au dernier jour du trimestre civil qui suit son 65e anniversaire ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse des assurances sociales ;
- en cas de non-versement des cotisations.

Base du régime de prévoyance

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration fiscale en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu. Elle doit être limitée à 3 fois le plafond annuel des assurances sociales.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire fixe des 3 derniers mois pleins de salaire brut, multiplié par 4, majoré des rémunérations variables des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès. Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 3 fois le plafond annuel des assurances sociales.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet en appliquant les règles d'usage pour les salariés à employeurs multiples si l'intéressé exerce une autre activité relevant également de la convention collective.

Maintien des garanties

Les garanties doivent être maintenues aux assurés qui se trouvent en arrêt total de travail par suite d'incapacité ou d'invalidité et qui bénéficient, à ce titre, soit des indemnités journalières, soit de la rente ou de la pension d'invalidité de la sécurité sociale.

Dans ce cas, le montant des prestations doit être calculé en fonction de la base déterminée à la date du dernier arrêt de travail revalorisée, en fonction des variations de la valeur du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux à la date du décès et à la date du dernier arrêt de travail.

Garanties

Le régime de prévoyance doit prévoir les garanties suivantes :

1. Versement de prestations périodiques en cas d'incapacité de travail et d'invalidité ;
2. Versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive ;
3. Versement de rentes éducation en cas de décès.

### II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail

#### Régime de prévoyance

En vigueur étendu

Cette garantie doit prévoir le service :

- d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail ouvrant droit aux prestations en espèce de l'assurance maladie de la sécurité sociale ;
- d'une rente en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de l'assurance maladie de la sécurité sociale ;
- d'un complément aux prestations servies par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladie professionnelles.

## Montant des prestations

Le montant des prestations servies par l'organisme de prévoyance doit être égal à 90 % de la base sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale (art. L. 283 b, L. 316, L. 448 et L. 453 du code de la sécurité sociale).

Le cumul des prestations versées par l'organisme de prévoyance, des prestations de sécurité sociale et d'un salaire partiel éventuel, ne doit, à aucun moment, excéder 100 % de la base des prestations.

En cas de dépassement, les prestations de l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

### a) Cas du salarié en invalidité 1er groupe lors de sa demande d'affiliation

Il bénéficie normalement des indemnités journalières en cas d'incapacité totale temporaire survenant postérieurement à la date d'effet de son affiliation, le traitement de base ne prenant, bien entendu, en considération que le salaire effectivement perçu au titre du cabinet adhérent.

Dans le cas où, postérieurement à la date d'effet de son affiliation, il serait classé en invalidité 2e ou 3e catégorie, les prestations correspondant à ce classement seraient réduites de moitié.

### b) Cas du salarié reconnu invalide au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles postérieurement à sa date d'affiliation

La prise en charge suppose que le taux d'invalidité soit au moins égal à 50 %.

Si le taux d'invalidité est compris entre 50 et 66 %, la prestation est égale à la moitié de la différence entre 90 % du traitement de base et la prestation de la sécurité sociale, 100 % de la même différence si le taux d'invalidité est au moins égal à 66 %.

### c) Montant de l'indemnité journalière en cas d'hospitalisation

La prestation assurée serait déterminée dans ce cas en supposant que la prestation correspondante des assurances sociales est celle due lorsque l'intéressé n'est pas hospitalisé.

### d) Invalidité du premier groupe

La prestation est de 50 % de celle correspondant à une invalidité du deuxième groupe.

## Durée de l'indemnisation

La période d'indemnisation doit commencer au quatrième jour d'arrêt de travail si celui-ci est consécutif à une maladie ou un accident et à compter du premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle autre qu'un accident de trajet.

Cette indemnité doit se poursuivre pendant toute la durée d'indemnisation par la sécurité sociale et cesser :

- à la date de liquidation des droits de l'assurance vieillesse au titre de la sécurité sociale ;
- au dernier jour du trimestre civil qui suit le 65e anniversaire de l'assuré.

## Cas du congé parental

La garantie incapacité temporaire/invalidité continue de s'exercer pendant la durée du congé parental.

Les prestations ne sont pas dues pendant la période de congé parental elle-même.

L'arrêt de travail est censé avoir eu lieu à la date fixée initialement pour la reprise du travail et commence à être indemnisé à l'issue de la période de franchise prévue au 1er alinéa.

## Revalorisation

Pendant toute la durée de l'adhésion de l'employeur, les prestations en cours de service doivent être revalorisées suivant un coefficient défini comme le rapport des valeurs du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux à la date d'échéance et à la date d'arrêt de travail.

Les revalorisations se font au 1er janvier de chaque année pour les dossiers qui étaient indemnisés au 1er juillet de l'année précédente et au 1er juillet pour les dossiers indemnisés au 1er janvier de l'année.

En cas de résiliation du contrat, les prestations cessent d'être revalorisées et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme de prévoyance auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures.

Les organismes de prévoyance seront informés régulièrement de la valeur du point.

## Risques non garantis

Les risques non garantis sont ceux exclus par la loi, la réglementation ou les usages.

## III. - Garanties en cas de décès

### Régime de prévoyance

En vigueur étendu

La présente garantie doit prévoir :

- le versement d'un capital en cas de décès d'un assuré ou d'invalidité absolue et définitive ;
- le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané avant 60 ans du conjoint ou du concubin non remarié de l'assuré (double effet).

### Montant du capital en cas de décès

En cas de décès de l'assuré avant 65 ans, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, doit être fixé comme suite, en fonction de la situation de famille déterminée à la date du décès :

- assuré célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge (1) : 200 % ;
- assuré marié ou vivant en concubinage (2) sans personne à charge : 300 % ;
- tout assuré avec personne à charge (majoration par personne à charge supplémentaire : 60 %) : 300 %.

(1) Par personne à charge on doit entendre :

- les enfants de moins de 21 ans (ou de 25 ans s'ils poursuivent leurs études) non salariés, nés de l'assuré ou de son conjoint, ainsi que les enfants adoptifs et recueillis, entrant en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- les ascendants directs de l'assuré répondant aux conditions de l'article 196 du code général des impôts.

(2) Définition du concubinage notoire et permanent :

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'il existe entre les 2 concubins un certificat valable délivré par une mairie ou qui sont liés par un PACS ;
- ou qu'un enfant reconnu des 2 parents est né de l'union ;
- ou, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

La garantie est maintenue en cas d'arrêt de travail ou de suspension du contrat de travail dans les conditions ci-dessous :

- a) En cas de maladie, l'intéressé relève des dispositions ' Maintien des garanties ' selon lesquelles il reste assuré en fonction de son traitement de base à la date de son arrêt de travail, les cotisations n'étant dues que sur le salaire éventuellement maintenu en tout ou partie ;
- b) Maternité : pour les périodes de congé légal de maternité, il n'y a pas matière à couverture d'indemnités journalières (sauf complications pathologiques).

Par contre, l'intéressée est couverte en cas de décès sans cotisation ;

c) Congé parental : pendant la durée du congé parental, l'assuré reste couvert en cas de décès sans cotisation ;

d) Périodes militaires : les périodes militaires ne donnent pas lieu à garantie, étant donné que l'intéressé relève alors du statut des forces armées ;

e) Autres cas de suspension du contrat de travail :

Les autres cas de suspension de contrat de travail ne pourraient donner lieu à couverture qu'en contrepartie d'une cotisation. Pendant cette période, l'intéressé serait garanti en cas de décès, l'incapacité de travail et l'invalidité permanente ne pouvant donner lieu à versement de prestations qu'à partir de la date prévue pour la reprise de son activité professionnelle telle qu'elle aura été indiquée à l'assureur antérieurement à la date d'effet de la suspension du contrat de travail.

Cette question devrait faire l'objet de dispositions de portée générale convenues d'un commun accord entre les partenaires sociaux et les assureurs.

Invalidité absolue et définitive

Le capital décès doit être versé par anticipation, lorsque l'assuré se trouve en état d'invalidité absolue et définitive.

Un assuré est considéré comme invalide absolu et définitif lorsqu'il est prouvé avant son 60e anniversaire qu'il est atteint d'une invalidité le rendant définitivement inapte à la moindre activité ou occupation. Il doit, en outre, être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le paiement doit avoir lieu en une seule fois, dans un délai de 6 mois après la date de reconnaissance par la caisse de sécurité sociale, soit du classement 3e catégorie, soit lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de la reconnaissance d'un taux d'invalidité de 100 % avec majoration pour tierce personne.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Double effet

En cas de décès avant l'âge de 60 ans postérieur ou simultané du conjoint ou du concubin non remarié de l'assuré prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Bénéficiaires

Le contrat doit prévoir la désignation bénéficiaire-type suivante :

- en premier lieu au conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire auquel le défunt était lié par un PACS ou au concubin notoire et permanent ;
- à défaut, aux enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptifs, vivants ou représentés ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux ascendants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, l'assuré a la possibilité de faire, à toute époque, une désignation bénéficiaire différente par lettre transmise à l'assureur.

#### **IV. - Prestations de rente éducation**

##### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré avant 65 ans, il est versé une rente éducation OCIRP pour chacun des enfants à charge.

Sont considérés comme tels, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, les enfants de l'assuré et de son conjoint ou concubin.

Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 18e anniversaire, son montant est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire fixé pour la détermination des prestations du régime de prévoyance ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 25e anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire pendant la durée de l'apprentissage ou des études, du service national actif ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Elle est maintenue en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, mettant l'enfant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

La rente est doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère par suite du décès du conjoint ou concubin avant ou après celui de l'assuré ou dans le cas de décès d'une mère célibataire avec enfant non reconnu.

Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée pour tenir compte de la variation des valeurs du point de la convention collective du personnel des cabinets médicaux.

#### **V. - Cotisations**

##### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Le taux de cotisation est fixé à 1,85 % de la base, y compris la part affectée à la couverture de la garantie rente éducation OCIRP de 0,0925 % (réparti à raison de 40 % à la charge du salarié, 60 % à la charge de l'employeur).

#### **VI. - Commission de contrôle et de gestion**

##### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Une commission de contrôle et de gestion créée à l'initiative des partenaires sociaux sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Chaque organisme de prévoyance habilité s'engagera à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1er octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Chaque réunion comprendra des délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention.

Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance habilités siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion, représentant les organisations signataires, sont révocables à tout moment par leur organisation. Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, avant le 15 octobre et à la demande d'une des parties signataires de la convention, dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

## Avenant n° 40 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Voir l'additif du 14 janvier 2005 fixant une clause d'opposabilité du présent avenant.

### Versement des contributions

#### Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article modifie le 1 du 5e paragraphe de l'avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 34 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux en date du 12 novembre 1997.

La profession de médecin verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit.

Cabinets de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,15 % au titre de la ' professionnalisation ' en 2004 ;
- de 0,25 % au titre du ' plan de formation ' en 2004.

La contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,30 % au titre de la ' professionnalisation ' ;
- de 0,25 % au titre du ' plan de formation '.

Cabinets de 10 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versées, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du congé individuel de formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,80 % (art. 18 de la loi du 4 mai 2004) au titre de la ' professionnalisation ' ;
- de 0,30 % (art. 18 de la loi du 4 mai 2004) au titre du ' plan de formation '.
- le solde de la contribution versée au titre du ' plan de formation ' qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet médical, soit 0,30 % restant dus au titre du ' plan de formation ', sera versé à l'OPCA-PL.

### Les dispositifs de formation

#### Formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

1. La professionnalisation : contrats et périodes.

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée (durée minimum de 4 mois + calcul pro rata temporis pour les contrats conclus entre 4 mois et 12 mois maximum). (1)

1.1. Contrats de professionnalisation

A la signature du présent accord, les formations qualifiantes suivantes sont prioritaires au titre de la professionnalisation :

- le DTS en imagerie médicale ;

- le BTS en imagerie ;



- le DE de manipulateur radio ;

- le BTS de technicien de laboratoire ;

- le certificat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, pour les médecins stomatologistes ;

- les formations de secrétaire de profession libérale, option cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CPNE des cabinets médicaux.

La durée de la formation suivie au titre de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois, et peut être portée jusqu'à 24 mois.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 euros, modulable par la CPNE selon ses critères de priorités. (2)

## 1.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir pour objet soit l'obtention d'un titre ou d'une qualification, soit correspondre à une professionnalisation reconnue comme telle par la CPNE et éligible à un financement OPCA-PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes. En cas de refus du salarié, cette situation n'est pas constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau 4 de l'éducation nationale.

## 1.3. La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord décident que l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience du public éligible à la professionnalisation constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires confient à la CPNE l'étude des mesures à mettre en oeuvre au titre de la formation de tuteurs et l'accompagnement tutorial.

## 2. Le plan de formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

### 2.1. Financement du plan de formation

Dans le cadre de la section unique ' plan de formation ' (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés.

### 2.2. Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La durée du droit est calculée pro rata temporis des mois de présence du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé au pro rata temporis.

A titre transitoire, compte tenu de la date de promulgation de la loi, le calcul des droits acquis au titre de l'année 2004, sous réserve de précisions réglementaires, sera effectué à partir du deuxième semestre de l'année.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en oeuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation n'est prise en charge par l'OPCA-PL que si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 : Dispositions étendues, à l'exclusion : (1) - du dernier tiret du paragraphe 1 (La professionnalisation : contrats de périodes) de l'article II (Les dispositifs de formation) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 982-1 du code du travail ; (2) - du paragraphe 1.1 (contrats de professionnalisation) de l'article II (Les dispositifs de formation) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 981-2 du code du travail, qui prévoient que l'accord collectif doit préciser les publics et qualifications donnant lieu à un allongement jusqu'à vingt-quatre mois de l'action de professionnalisation.

## Dispositifs d'accompagnement professionnel

### Formation professionnelle

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession de médecin, en liaison avec les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

#### 2. Information auprès des cabinets de médecin

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets de médecin, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

**Négociation triennale**  
**Formation professionnelle**

Article 4

En vigueur étendu

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission mixte paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire confiée à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

**Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

**Clause d'opposabilité du présent avenant**

**Additif à l'avenant N° 40 relatif à la formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont d'application impérative et ne peuvent comporter de clauses dérogatoires, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 14 janvier 2005.

**Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La fédération des médecins de France (FMF) ; La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	La fédération nouvelle des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO ; La fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

**Objet**

**Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet :

- d'aménager les garanties et de modifier le taux de cotisation ;
- de procéder à la désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime conventionnel de prévoyance ;
- d'organiser en application des articles 7.1 et 30 de la loi Evin (n° 89-1009 du 31 décembre 1989), introduits par l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, le maintien de la garantie décès au profit des participants bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité en cas de résiliation du contrat d'assurance.

C'est ainsi que sont modifiés l'article 43 de la convention collective et certaines des dispositions du cahier des charges, comme décrit ci-après.

Modification de l'article 43 de la convention collective

La mention : ' 90 % de la rémunération brute ' est remplacée par : ' 100 % de la rémunération nette telle que définie à l'annexe I '.

Modifications de l'annexe I

I. - Généralités

Dans le sous-article ' Définition du personnel à garantir ', le dernier alinéa est supprimé.

Le sous-article ' Prise d'effet de la garantie individuelle ' s'intitule désormais : ' Prise d'effet de la garantie du salarié '.

Le sous-article ' Cessation de la garantie individuelle ' s'intitule désormais : ' Cessation de la garantie du salarié ', en son sein, les 2 points suivants sont supprimés :

' - à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par son employeur ;

- en cas de non paiement des cotisations '.

Dans le sous-article ' Base du régime de prévoyance ', un nouvel alinéa est inséré entre les 2e et 3e alinéas.

Ce nouvel alinéa stipule que :

(voir cet article)

Le sous-article ' Maintien des garanties ' est intégralement supprimé.

II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité du travail

Le titre de cet article est ainsi complété : ' ... et d'invalidité '.

Le 1er alinéa du sous-article : ' Le montant des prestations ' est totalement modifié, il est désormais composé des termes suivants :

(voir cet article)

Les 2e et 3e alinéas sont supprimés.

Au b ' Cas du salarié reconnu invalide au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles postérieurement à sa date d'affiliation ' du sous-article '

Montant des prestations ' :

La mention : ' 90 % du traitement de base et la prestation de la sécurité sociale ' est remplacée par : ' 100 % du salaire net de base et la prestation brute de la sécurité sociale '.

Le sous-article ' Revalorisations ' est totalement modifié, il est désormais composé des termes suivants :

III. - Garanties en cas de décès

Les capitaux fixés au sous-titre ' Montant du capital en cas de décès ' sont ainsi modifiés :

(voir cet article)

Au (1) définissant les personnes à charge, la référence à ' l'article 196 du code général des impôts ' est remplacée par celle à ' l'article L. 1411 III ' du même code.

Le ' b) maternité ' est renommé ' b) maternité-paternité '. Un alinéa supplémentaire est ajouté à ce point :

(voir cet article)

Dans le sous-article ' Double effet ', ' 60 ans ' est remplacé par : ' 65 ans ' (1).

Un sous-article est ajouté à la fin de l'article 3 :

' Maintien de la garantie décès

(voir cet article)

IV. - Prestations de rente éducation

Le sous-titre ' Revalorisation de la rente ' est totalement modifié et devient :

(voir cet article)

Le maintien de la garantie ' rente éducation ' est organisé dans les conditions fixées aux règlements de l'OCIRP.

V. - Cotisations

Cet article est totalement modifié et devient :

(voir cet article)

VI. - Gestion du régime de prévoyance conventionnel

Ce nouvel article annule et remplace l'article ' VI. - Commission de contrôle et de gestion ', il stipule que :

(voir cet article)

Le reste de la convention collective et de son annexe I n'est pas autrement modifié.

(1) Point exclu de l'extension, en tant qu'il introduit une limite d'âge fixée à 65 ans contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 1er février 2006, art. 1er).

#### **Date d'effet**

#### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2005.

Les événements incapacité de travail, invalidité, décès, invalidité absolue et définitive dont le fait générateur se situe à compter de cette date seront indemnisés sur les bases ci-avant décrites. On entend par fait générateur :

- pour l'incapacité de travail : le certificat d'arrêt de travail ;
- pour l'invalidité : la date d'effet de la notification par la sécurité sociale de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle ;
- pour le décès : la date du décès constatée par l'autorité médicale.

#### **Dépôt - Publicité - Extension**

#### **Régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats des services de santé et des services sociaux CFTD ; La fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO ; La fédération française santé et action sociale CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

#### **Préambule**

#### **Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

#### **Versement des contributions**

#### **Formation professionnelle**

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article modifie le point 1 du 5e paragraphe de l'avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 34 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux en date du 12 novembre 1997.

La profession de médecin verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, (92309), 52-56, rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Ces contributions sont fixées comme suit :

Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation en 2004 ;

- 0,25 % au titre du plan de formation en 2004.

La contribution est fixée à 0,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,45 % au titre du plan de formation.

Cabinets de 10 salariés et plus : (1)

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du congé individuel de formation (0,20 %), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- de 0,80 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre de la professionnalisation ;

- de 0,45 % (art. 18 loi du 4 mai 2004) au titre du plan de formation ;

- le solde de la contribution versée au titre du plan de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet médical, soit 0,15 % restant dû au titre du plan de formation, sera versé à l'OPCA-PL.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 juin 2006, art. 1er).

## **Les dispositifs de formation**

### **Formation professionnelle**

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 1. La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

##### 1.1. Contrats de professionnalisation

La durée de la formation suivie au titre de la professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, elle peut être portée jusqu'à 24 mois pour les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires au titre de la professionnalisation, conformément à l'article L. 981.2 du code du travail.

A la signature du présent accord, les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires au titre de la professionnalisation sont les suivantes :

- le DTS en imagerie médicale ;

- le BTS en imagerie ;

- le DE de manipulateur radio ;

- le BTS de technicien de laboratoire ;

- le certificat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, pour les médecins stomatologistes ;

- les formations de secrétaire de profession libérale, option cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CPNE des cabinets médicaux.

Les formations qualifiantes ou diplômantes prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9,15 , modulable par la CPNE selon ses critères de priorités.

##### 1.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir pour objet soit l'obtention d'un titre ou d'une qualification, soit correspondre à une professionnalisation reconnue comme telle par la CPNE et éligible à un financement OPCA-PL. Ces périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes. En cas de refus du salarié, cette situation n'est pas constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau 4 de l'éducation nationale.

##### 1.3. La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord décident que l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience du public éligible à la professionnalisation

constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires confient à la CPNE l'études des mesures à mettre en oeuvre au titre de la formation de tuteurs et l'accompagnement tutorial.

## 2. Le plan de formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluriannuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

### 2.1. Financement du plan de formation

Dans le cadre de la section unique ' plan de formation ' (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés. (1)

### 2.2. Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La durée du droit est calculée pro rata temporis des mois de présence du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF.

La détermination de ce droit s'effectue par années civiles.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé pro rata temporis.

A titre transitoire, compte tenu de la date de promulgation de la loi, le calcul des droits acquis au titre de l'année 2004, sous réserve de précisions réglementaires, sera effectué à partir du 2e semestre de l'année.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en oeuvre en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation n'est prise en charge par l'OPCA-PL que si elle relève des priorités arrêtées par la CPNE.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2, R. 952-3 et 952-4 du code du travail.

## Dispositifs d'accompagnement professionnel

### Formation professionnelle

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession de médecin, en liaison avec les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

#### 2. Information auprès des cabinets de médecin

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets de médecin, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

### Négociation triennale

### Formation professionnelle

#### Article 4

En vigueur étendu

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission mixte paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

## Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif à la commission nationale d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; Le syndicat FO,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Commission nationale d'interprétation

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

TITRE XXI

Commission de conciliation et d'interprétation

Règlement intérieur

(voir ce titre de la convention, modifié)

## Avenant n° 45 du 5 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Formation professionnelle

En vigueur étendu

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

#### Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

##### Formation professionnelle

###### Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle continue fixé à 0,60 % de la masse salariale brute par l'avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> juillet 2005, versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,45 % de la masse salariale annuelle ;
- au titre de la professionnalisation et du DIF, une contribution égale à la différence entre la contribution globale FPC fixée ci-dessus et 0,45 % versé au titre du plan de formation, soit 0,15 %.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, compte tenu de l'exonération de la contribution de 0,2 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global à la FPC fixé à 1,40 % et versent à l'OPCA-PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,80 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle continue fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'avenant n° 43 du 1<sup>er</sup> juillet 2005, versent à l'OPCA PL :

- une contribution de 0,45 % au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,80 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

#### Clause visant la neutralisation des ' atteintes de seuils de 10 et de 20 salariés '

##### Formation professionnelle

###### Article 2

En vigueur étendu

Les taux de contributions fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année d'atteinte des seuils de 10 et 20 salariés.

## Adhésion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des médecins libéraux à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux

En vigueur

Paris, le 4 octobre 1993.

Le syndicat des médicaux libéraux (SML), 79, route de Grigny, 91136 Ris-Orangis Cedex, au bureau des relations du travail, sous-direction de la négociation collective, 1er bureau, 1, place de Fontenoy, 75007 Paris.

Monsieur,

L'assemblée générale du syndicat des médecins libéraux (SML) a pris la décision d'adhérer à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

Mandaté par le SML, je me permets de vous informer de cette décision, en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Vous trouverez ci-joint copies des notifications adressées ce jour aux parties signataires ainsi que celles des décisions des instances du SML afférentes à cette adhésion.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'expression de mes sentiments les plus dévoués.

## Avenant n° 47 du 9 janvier 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier :

- les garanties en cas de décès et IAD 3 ;

- la garantie rente éducation OCIRP ;
- le taux de cotisation.

C'est ainsi que sont modifiées certaines des dispositions du cahier des charges du régime de prévoyance du personnel des cabinets médicaux, comme décrit ci-après.

### III.-Garanties en cas de décès

Les capitaux fixés au sous-titre « Montant du capital en cas de décès » sont ainsi modifiés :

- assuré célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge : 110 % TA et TB ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé avec 1 personne à charge : 150 % TA + TB ;
- assuré marié ou vivant en concubinage sans personne à charge : 160 % TA + TB ;
- majoration pour personne à charge supplémentaire : 40 % TA + TB.

### IV.-Prestations de rente éducation

#### Montant et service de la rente

Le paragraphe est modifié comme suit :

« Jusqu'à leur 18e anniversaire, son montant est égal, pour chaque enfant, à 18 % du salaire fixé pour la détermination des prestations du régime de prévoyance ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire s'il y a poursuite d'études ou événement assimilé (art. 9 du règlement général des garanties rente de conjoint et rente éducation de l'OCIRP).

Cette rente est viagère pour les enfants invalides avant leur 26e anniversaire.

La rente est doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère par suite du décès du conjoint ou concubin avant ou après celui de l'assuré ou dans le cas de décès d'une mère célibataire avec enfant non reconnu. »

### V.-Cotisations

Cet article est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation est fixé à hauteur de 2 % de la base de calcul à compter du 1er avril 2008. Ce taux intègre la cotisation de 0,09 % affectée à la couverture de la garantie rente éducation par l'OCIRP.

Elle comprend également la cotisation de 1,91 % pour les assureurs co-désignés sur les risques arrêt de travail et décès.

Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés. »

#### Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2008. Les modifications, décrites dans le présent avenant, s'appliquent à tout sinistre survenant postérieurement à cette date d'effet ; les sinistres intervenant antérieurement étant indemnisés sur les bases existant avant la date d'effet des présentes modifications.

#### Dépôt. - Publicité. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Avenant n° 49 du 18 septembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la suppression des limites d'âge conditionnant l'accès aux garanties ou encadrant la durée de service des prestations complémentaires, prévues par le régime de prévoyance conventionnel.

Il a également pour objet d'apporter des précisions sur l'avenant n° 47 et de préciser les conditions de maintien des garanties dans certains cas de suspension du contrat de travail.

L'annexe I à l'article 44 de la convention collective est ainsi modifiée :

### Suppression des limites d'âge

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre Ier « Généralités » dans le paragraphe « Définition du personnel à garantir », les termes « âgés de moins de 65 ans » sont supprimés.

Dans le paragraphe « Cessation de la garantie du salarié », les termes « au dernier jour du trimestre civil qui suit son 65e anniversaire » sont supprimés.

Au titre II « Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail et d'invalidité » dans le paragraphe « Durée de l'indemnisation », les termes « jusqu'au dernier jour du trimestre civil qui suit le 65e anniversaire de l'assuré » sont supprimés.

Au titre III « Garanties en cas de décès », le deuxième tiret est désormais ainsi rédigé :

« - le versement d'un second capital en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du concubin non remarié de l'assuré (double effet). »

Dans le paragraphe « Montant du capital en cas de décès », les termes « avant 65 ans » sont supprimés.

Dans le paragraphe « Invalidité absolue et définitive », les termes « avant son 60e anniversaire » sont supprimés.

Dans le paragraphe « Double effet », les termes « avant l'âge de 65 ans » sont supprimés.

Au titre IV « Prestations de rente éducation », les termes « avant 65 ans » sont supprimés.

### Précision sur l'avenant n° 47

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que la base de calcul des prestations, y compris le capital décès, est « égale au salaire fixe des 3 derniers mois pleins de salaire brut, multiplié

par 4, majoré des rémunérations variables des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès. Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 3 fois le plafond annuel des assurances sociales ».

Pour la garantie capital décès, le mot « supplémentaire » est ajouté à la suite de « majoration pour personne à charge ».

#### **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le point 5 « Maintien de la garantie décès » du titre III est supprimé.

Il est inséré un nouveau titre V :

#### **« V. - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Il est précisé en complément des stipulations des points 1 à 4 de l'article III que l'ensemble des garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation à l'assuré dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Les autres cas de suspension du contrat de travail ne pourraient donner lieu à couverture qu'en contrepartie d'une cotisation. Pendant cette période, l'intéressé serait garanti en cas de décès, l'incapacité de travail et l'invalidité permanente ne pouvant donner lieu à versement de prestations qu'à partir de la date prévue pour la reprise de son activité professionnelle telle qu'elle aura été indiquée à l'assureur antérieurement à la date d'effet de la suspension du contrat de travail.

Cette question devrait faire l'objet de dispositions de portée générale convenues d'un commun accord entre les partenaires sociaux et les assureurs. »

#### **Modification de la numérotation des titres**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le « V. - Cotisations » devient « VI. - Cotisations ».

Le « VI. - Gestion du régime de prévoyance conventionnel » devient « VII. - Gestion du régime de prévoyance conventionnel ».

Les titres VI-1 à VI-5 deviennent les titres VII-1 à VII-5 et les renvois à ces articles inclus dans le texte sont modifiés en conséquence.

Le reste de l'annexe I à l'article 44 n'est pas autrement modifié.

En vigueur étendu

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2008.

Dépôt. - Publicité. - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### **Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FNSCS CFTC ; La FPSPS FO ; La FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

#### **Modification de l'article 40 « Congés exceptionnels de courte durée »**

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 40 est modifié comme suit :

- « pour la naissance et l'adoption : congés prévus par l'article L. 3142-1 2° du code du travail ;
- pour le mariage ou le Pacs : 5 jours ;
- pour le décès d'un conjoint ou d'un partenaire pacsé : 5 jours. »

Le reste de l'article est sans changement.

#### **Modification de l'article 21 « Période d'essai**

##### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Modification de l'article 25**

##### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle**



Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML).
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFTD ; Fédération de la santé et de l'action sociale CGT ; Fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; Fédération des personnels des services publics et de santé FO ; Fédération française santé et action sociale CFE-CGC.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des médecins de France (FMF) ; La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La fédération nouvelle des syndicats des services de santé et service sociaux CFTD ; La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO ; La fédération française santé et action sociale CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Avenant « Salaires » n° 42 du 14 janvier 2005

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML) ;
Organisations de salariés	La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et des services sociaux CFTC ; La fédération des personnels des services publics et de santé FO.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Avenant n° 52 du 3 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO ; La FNSCS CFTC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier les dispositions de l'article 44 et de l'annexe I de la Convention collective susvisée.

#### Modification de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l' article 44 et de l' annexe I sont remplacées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant par les dispositions qui suivent.

« Article 44

Prévoyance

Le personnel des cabinets médicaux bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance dont les conditions sont fixées à l'annexe I de la présente convention collective, relative au régime de prévoyance.

Ce régime assure notamment le versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale dans les conditions fixées à l'article 43 et devra respecter, pour les salariés ayant le statut de cadres, les obligations issues de la convention nationale du 14 mars 1947. »

« ANNEXE I

Régime de prévoyance

Article 1-Objet

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981.

Elle fixe le contenu et les modalités d'application du régime de prévoyance prévu par la convention collective.

La présente annexe prévoit, afin de respecter la convention collective nationale du 14 mars 1947, la mise en place de régimes de prévoyance différents pour les salariés cadres et les salariés non cadres.

Article 2-Définition du personnel couvert

Sont garantis à titre obligatoire par le régime de prévoyance :

-d'une part, l'ensemble des salariés non-cadres comptant dans le cadre de leur contrat de travail au moins un an d'ancienneté.

-d'autre part, l'ensemble des salariés ayant le statut de cadre (y compris les articles 4 bis au sens de la convention collective nationale du 14 mars 1947) sans condition d'ancienneté.

Article 3-Prise d'effet de la garantie du salarié

Les salariés sont couverts :

-Pour les salariés non-cadres, au jour où ils acquièrent l'ancienneté d'un an

-Pour les cadres, au jour de leur embauche ou de leur promotion dans cette catégorie.

#### Article 4-Cessation de la garantie du salarié

La garantie doit se poursuivre pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son employeur et cesser :

- à la date de fin ou de rupture de son contrat de travail,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### Article 5-Conséquences de la suspension du contrat de travail

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, dans les cas de suspension du contrat de travail énumérés ci-après les garanties de prévoyance sont maintenues dans les conditions suivantes.

a) L'ensemble des garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation à l'assuré dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

b) Autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire

1) En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé est assuré dans les conditions prévues à l'article 8 au paragraphe 8-11 " Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité " .

2) Maternité-Paternité : pour les périodes de congé légal de maternité ou de paternité, l'assuré reste couvert contre le risque décès sans contrepartie de cotisation.

3) Congé Parental d'éducation :

· pendant la durée du congé parental d'éducation, l'assuré reste couvert en cas de décès sans contrepartie de cotisation.

· pendant la durée du congé parental d'éducation les prestations d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité ne sont pas versées. Si un salarié se trouve en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité à l'issue de son congé parental d'éducation, l'arrêt de travail est censé avoir débuté à la date fixée initialement pour la reprise du travail et commence à être indemnisé à l'issue de la période de franchise prévue à l'article 7-1-2. Les cotisations ne sont pas dues pendant cette période.

Dans tous les cas, la prestation sera calculée selon la base de calcul des prestations définie à l'article 6 et précédant la date de suspension du contrat de travail. Les garanties maintenues sont celles dont bénéficie le salarié au titre de la catégorie de personnel dont il relève à la date de suspension du contrat de travail.

#### Article 6-Base de calcul des cotisations et des prestations

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration fiscale en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu. Elle est limitée à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire fixe des trois derniers mois pleins de salaire brut, multiplié par quatre, majoré des rémunérations variables des douze mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès. Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour les prestations exprimées en pourcentage du salaire net, la base des prestations est celle prévue à l'alinéa précédent déduction faite des charges fiscales et sociales.

Afin d'harmoniser leurs méthodes de calcul, les organismes assureurs désignés déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci correspond au taux de charges moyen appliqué aux salaires de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet.

#### Article 7-Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

Les présentes garanties bénéficient aux salariés cadres et non-cadres.

##### 7-1 Garantie Incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

##### 7-1-1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

##### 7-1-2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

-En cas de maladie ou d'accident de droit commun ou d'accident de trajet, chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue d'un délai de franchise égal à 3 jours calendaires. Tout nouvel arrêt de travail consécutif à la même affection, éligible aux prestations de la présente garantie, et survenant moins de 60 jours après la reprise d'activité, n'entraîne pas l'application de la période de franchise.

-Aucun délai de franchise n'est appliqué si l'arrêt de travail est occasionné par une maladie professionnelle ou un accident du travail.

##### 7-1-3 Montant

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 100 % du salaire net de référence. L'organisme de prévoyance déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après décision du médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas, l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité, dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

##### 7-1-4 Durée

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

-à la date de reprise d'activité, ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme de prévoyance que le bénéficiaire peut reprendre une activité

-en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale,

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la Sécurité sociale ;
- au 1095ème jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

## 7-2 Garantie Invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin et notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse une prestation dans les conditions définies ci-après.

Les salariés ne remplissant pas, les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) pourront également être indemnisés au titre de la présente garantie.

### 7-2-1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie Invalidité :

- Les invalides classés comme suit :
  - Invalidité de 1ère catégorie : Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
  - Invalidité de 2ème catégorie : Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
  - Invalidité de 3ème catégorie : Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %.

Pour le salarié ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, l'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'incapacité permanente retenu par la sécurité sociale.

### 7-2-2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire net de référence défini à l'article 6.

- Invalidité 2e et 3e catégories résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % :

L'assuré percevra 100 % du salaire net de référence. De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

- Invalidité 1ère catégorie résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à :

L'assuré percevra 50 % de la rente calculée comme ci-dessus.

Les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en matière d'assurance maladie vis-à-vis du régime de sécurité sociale (car ne pouvant justifier d'une durée d'activité salariée suffisante) bénéficient, après contrôle du médecin mandaté par l'organisme de prévoyance, de la présente garantie. Dans ce cas, le montant de la prestation versée par l'organisme de prévoyance sera celui prévu à l'alinéa précédent, déduction faite du montant reconstitué des prestations brutes que l'intéressé aurait perçues de la sécurité sociale si celle-ci était intervenue et des rémunérations versées ou maintenues, notamment par l'employeur. En aucun cas l'organisme de prévoyance ne versera les prestations de la sécurité sociale ainsi reconstituées.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité ; dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme de prévoyance seront réduites à due concurrence.

### 7-2-3 Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse au premier des événements suivants :

- si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 50 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme de prévoyance que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la Sécurité sociale ;
- en cas de décès de l'assuré ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

### 7-3 Revalorisation des prestations en cours de service.

Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations en cours de service doivent être revalorisées chaque 1er janvier en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO au cours de l'exercice précédent.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, les prestations cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies au présent article.

## Article 8-Garanties en cas de décès

### 8-1 Définitions

Les qualités de conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, personne à charge, s'apprécient à la date de l'événement ouvrant droit à la prestation.

Définition du conjoint :

On entend par conjoint toute personne unie au salarié par les liens du mariage tel que défini aux articles 144 et suivants du code civil et non séparée de corps judiciairement.

Définition du partenaire lié par un Pacs :

On entend par partenaire toute personne unie au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) dans les conditions prévues aux articles 515-1 et suivants du code civil.

Définition du concubin :

Le concubinage ouvre droit aux prestations dès lors que le salarié et son concubin sont libres de tous liens de mariage et de Pacte Civil de Solidarité et qu'à la date du décès le concubinage soit notoire et continu depuis au moins 2 ans. Aucune durée n'est exigée si un enfant reconnu des deux parents est né de la vie commune.

Définition des personnes à charge :

Par personne à charge on doit entendre :

- les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis.

Ces enfants sont considérés « à charge » jusqu'à leur 18ème anniversaire ou jusqu'à leur 26ème anniversaire s'ils poursuivent des études ou sont en apprentissage ou titulaire d'un contrat de professionnalisation ou sont dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Sont considérés comme enfants à charge sans limitation d'âge, les enfants du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs reconnus invalides par la Sécurité sociale avant leur 26ème anniversaire et étant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

- les ascendants directs du salarié répondant aux conditions de l'article 1411 III du Code Général des Impôts.

#### 8-2 Capital en cas de décès

Le montant du capital est exprimé en pourcentage de la base des prestations. En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, doit être fixé comme suit :

Pour les salariés cadres :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge 140 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge 190 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage , sans personne à charge 200 %

majoration par personne à charge supplémentaire 50 %

Pour les salariés non-cadres :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge 110 %

Assuré célibataire, veuf, divorcé, avec une personne à charge 150 %

Assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage , sans personne à charge 160 %

majoration par personne à charge supplémentaire 40 %

Bénéficiaires :

Le contrat de prévoyance doit prévoir la désignation bénéficiaire-type suivante pour l'attribution de la garantie capital décès :

-en premier lieu au conjoint survivant non divorcé ni séparé judiciairement,

-à défaut, au partenaire lié par un PACS,

-à défaut au concubin,

-à défaut, aux enfants légitimes, naturels, reconnus, recueillis ou adoptifs, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

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

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

-à défaut de tous les susnommés, aux héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, l'assuré a la possibilité de faire, à toute époque, une désignation de bénéficiaire différente par lettre transmise à l'organisme de prévoyance.

#### 8-3 Invalidité absolue et définitive

Le capital décès doit être versé par anticipation au salarié, lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Un salarié est considéré comme invalide absolu et définitif lorsqu'il est prouvé qu'il est atteint d'une invalidité le rendant définitivement inapte à la moindre activité ou occupation. Il doit, en outre, être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le paiement doit avoir lieu en une seule fois, dans un délai de six mois après la date de reconnaissance par la Caisse de Sécurité Sociale, soit du classement 3ème catégorie, soit lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de la reconnaissance d'un taux d'invalidité de 100 % avec majoration pour tierce personne.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

#### 8-4 Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un PACS ou du concubin non remarié du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

#### 8-5 Garantie Prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS pour les salariés cadres.

La présente garantie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin d'un salarié, ce dernier bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 50 % de la base des prestations définie à l'article 6.

#### 8-6 Rente éducation

##### 8-6-1 Définition

En cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, il est versé une rente Education assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

##### 8-6-2 Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 18ème anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 18 % du salaire de référence défini à l'article 6 ; son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au delà et jusqu'au 26ème anniversaire, elle est portée à 23 % du salaire pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la Sécurité sociale avant son 26ème anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

#### 8-7 Rente de conjoint pour les salariés cadres

La présente garantie ne bénéficie qu'aux salariés cadres.

##### 8-7-1 Définition

En cas de décès d'un salarié cadre laissant un conjoint ou un concubin ou partenaire lié par un pacs survivant, il est versé à ce dernier une rente viagère.

##### 8-7-2 Montant et service de la rente

Le montant annuel de la rente viagère est égale à 10 % du salaire annuel de référence définie à l'article 6.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Les rentes sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès.

#### 8-7-3 Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un Pacs du salarié cadre décédé.

#### 8-8 Rente handicap

##### 8-8-1 Définition

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

##### 8-8-2 Montant et service de la rente

Le montant de la rente versée au bénéficiaire est de 500 € par mois. L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

##### 8-8-3 Bénéficiaires

Bénéficiaire du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 2° du Code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

#### 8-9 Revalorisation des rentes éducation, de conjoint et handicap.

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP et dans les conditions prévues au règlement propre à cette garantie de cette union.

#### 8-10 Risques non garantis

Les risques non garantis sont ceux exclus par la Loi, la réglementation ou les usages.

#### 8-11 Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité.

Les garanties décès, telles que définies ci-dessus, sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive et du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 6, calculée au premier jour de l'arrêt de travail. Cette base est revalorisée chaque 1er janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO au cours de l'exercice précédent. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail à l'exclusion du prédécès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS.

Si l'employeur a résilié un précédent contrat collectif obligatoire garantissant le décès des salariés pour souscrire les garanties décès décrites ci-dessus auprès de l'un des organismes assureurs désignés, les prestations en cas de décès sont versées, par le nouvel assureur, sous déduction de celles dues par le précédent organisme assureur, au titre du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat dudit organisme.

Les cabinets médicaux, qui étaient déjà adhérents auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, continueront à se voir appliquer les dispositions de cet avenant.

Les cabinets médicaux, qui étaient adhérents auprès d'un autre organisme assureur, et pour lesquels, en application des articles 7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi EVIN, leur a été adressé à effet du 01 janvier 2002 un avenant portant sur le maintien de la garantie décès et la répartition sur une période transitoire de 10 ans de la charge que représente le provisionnement, pourront en cas de demande d'adhésion auprès d'un des organismes assureurs désignés ci-après, demander à celui-ci la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de cette garantie décès. Si l'organisme assureur désigné accepte cette demande, l'assureur quitté lui transfère les provisions effectivement constituées au titre de ce maintien.

En cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires de prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) sera assuré par l'organisme assureur quitté ou par le nouvel organisme assureur moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

#### 8-12 Conséquences de la résiliation des contrats de prévoyance

Sous réserve des stipulations de l'article 8-11 ci-dessus, la résiliation du contrat de prévoyance met fin aux garanties.

Les prestations périodiques, versées sous forme de rente (rente éducation, rente de conjoint et rente Handicap) en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies à la présente annexe I.

### Article 9 Cotisations

Pour les salariés cadres :

Le taux de cotisation est fixé à compter du 1er janvier 2010 à :

2.50 % de la base des cotisations définie à l'article 6.

La cotisation est répartie de la façon suivante :

-1,70 % à la charge de l'employeur dont :

§ 0.77 % affecté à la couverture du risque décès dont 0,39 % affectée à la couverture des garanties rente éducation rente de conjoint et rente handicap assurées par l'OCIRP ;

§ 0.68 % affecté à la couverture du risque incapacité temporaire ;

§ 0.25 % affecté à la couverture du risque invalidité.

-0,80 % à la charge du salarié dont :

§ 0.59 % affecté à la couverture du risque incapacité temporaire ;

§ 0.21 % affecté à la couverture du risque invalidité.

Pour les salariés non-cadres :

Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

2 % de la base des cotisations définie à l'article 6. dont 0,80 % à la charge du salarié et 1,20 % à la charge de l'employeur,

Ce taux intègre la cotisation de 0,09 % affectée à la couverture des garanties rente éducation et rente handicap assurées par l'OCIRP.

A compter du 1er juillet 2009, la cotisation afférente à la couverture des salariés non-cadres fait l'objet d'un taux d'appel à hauteur de 90 %. Le montant de la cotisation appelée s'élève donc à 1.8 % (1,08 % à la charge de l'employeur et 0.72 % à la charge du salarié). Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

#### Article 10-Commission de contrôle et de gestion

La gestion du régime de prévoyance défini par l'Annexe I de la Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

##### 10-1 Désignation des organismes assureurs

Les parties signataires renouvellent à compter du 1er janvier 2010 leur décision de confier la gestion du régime conventionnel de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

-Vauban Humanis Prévoyance (18 avenue Léon Gaumont 75020 Paris)

-AG2R Prévoyance (35 Boulevard Brune 75014 Paris)

-Prémalliance Prévoyance (47 Avenue Marie-Reynoard 38100 Grenoble)

-Uniprévoyance (10, rue Massue 94307 Vincennes cedex)

Les organismes ci-dessus dénommés sont adhérents de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 10, rue Cambacérés 75008 Paris, qui assure les garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

Les organismes assureurs co-désignés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par la réassurance, pour une quote part de 100 %, des risques couverts par les organismes assureurs désignés, auprès d'un d'entre eux qu'ils auront préalablement désigné. Cet organisme est l'apêriteur de la collectivité des assureurs désignés et est chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

##### 10-2 Obligation d'adhérer aux organismes assureurs désignés

Les cabinets médicaux relevant de la convention collective nationale, non encore signataires d'un contrat d'assurance contre les risques définis à la présente annexe au 31 décembre 2009, sont tenus d'adhérer à compter du 1er janvier 2010 à l'un ou l'autre des organismes assureurs ci-dessus dénommés.

A titre d'exception, les cabinets médicaux couverts, avant le 1er janvier 2005 par un contrat d'assurance aux garanties et aux taux de cotisations équivalents à ceux prévus par la présente annexe, peuvent conserver leur adhésion auprès de leur assureur Si le contrat d'assurance qu'ils ont souscrit est résilié, ils sont tenus d'adhérer à l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés.

##### 10-3 Reprise des encours

En application de la loi 89-1009 du 31.12.89, de la loi 94-678 du 08.08.94 et de la loi 2001-624 du 17.07.2001, les entreprises qui demanderont à adhérer à un des organismes assureurs désignés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

-Soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par la présente annexe.

-Soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation, en cours de service par l'organisme assureur quitté.

-Ainsi que l'éventuelle prise en charge du maintien des garanties décès en cas de changement d'organisme assureur dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 8-11 intitulé « Maintien de la garantie décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité ».

Les organismes assureurs désignés ci-dessus calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotisation si elle s'avère nécessaire sera à la charge exclusive de l'employeur.

##### 10-4 Commission de contrôle et de gestion

###### 10-4-1 Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leur organisation. Ils sont renouvelables tous les ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les quarante-cinq jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

###### 10-4-2 Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Elle s'engage avec les organismes assureurs désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

En cas de dénonciation du présent accord par les partenaires sociaux, une indemnité de résiliation correspondant au montant de la provision restant à constituer pour assurer le service des engagements par les organismes assureurs désignés, sera due par les entreprises.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1er octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

##### 10-5 Réexamen

Conformément à l'article L 912-1 1er alinéa du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1er janvier 2010, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance pour examiner les comptes du régime, les

modalités de gestion opérée par chacun des organismes assureurs et reconduire s'il y a lieu tout ou partie des désignations effectuées. »

#### Date d'entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

A l'exception des stipulations relatives au taux d'appel sur la cotisation afférente à la couverture des salariés non cadres qui prennent effet le 1er juillet 2009, les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

#### Extension du présent avenant - Publicité

#### Extension du présent avenant. - Publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'articles L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

#### Durée - Révision - Dénonciation

#### Durée. - Révision. - Dénonciation

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

### Avenant n° 53 du 16 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSPSS CGT-FO ; La FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

il a été convenu de modifier les dispositions de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective susvisée.

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant n° 52 modifiant l'article 44 et l'annexe I de la convention collective nationale est modifié comme suit.

#### Annexe I « Régime de prévoyance »

##### Article 7

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

#### 7. 2. 2. Montant

Le 2e point de l'article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Invalidité de 1re catégorie résultant de maladie ou d'accident ou salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 % et inférieur à 66 % :

- l'assuré percevra 50 % de la rente calculée comme ci-dessus. »

Le reste de l'avenant n° 52 est sans changement.

### Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cabinets médicaux ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

#### Obligation de versements à l'OPCA PL

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une contribution égale à 0,60 % de la masse salariale brute des cabinets.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute des cabinets.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 1,25 % et le versement de la contribution professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

#### Entreprises de plus de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,25 % de la masse salariale brute des cabinets.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF.

Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

### Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) fait l'objet d'un reversement par l'OPCA PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement, compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle, est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;
- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel de formation, est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Dispositions particulières :

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

#### Portée de l'accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit accord qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises libérales entrant dans le champ d'application de l'accord du 28 février 2005 et son annexe, tel que défini en son article 1er.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent accord, qui seront signés postérieurement au présent accord, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 132-13, alinéa 1, du code du travail (accords de branche) et de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail (accords d'entreprise).

#### Notification. - Entrée en vigueur et dépôt

#### Article 4

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition du présent avenant, exprimées dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt. Ces dispositions s'appliqueront, dès le dépôt de l'accord, sur la totalité de la masse salariale 2010.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale CSMF ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

## Avenant n° 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML.
Organisations de salariés	FNSS CFTD ; FNSCP CFTC ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### I. - Préambule



Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de permettre un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de qualification.

A cet effet, il est institué un fond de fonctionnement et de développement du paritarisme.

## **II. - Champ d'application**

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les cabinets médicaux du territoire national identifiés sous le code APE 851-C en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective étendue par arrêté du 15 janvier 1982.

## **III. - Financement : contributions des entreprises de la branche**

En vigueur étendu

Les organismes signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution au budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des cabinets médicaux.

Le financement du fond pour le paritarisme est assuré par une cotisation annelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des cabinets médicaux.

Le taux de cotisation est fixé à 0,02 %. Les organismes signataires du présent accord s'engagent à procéder à une évaluation dès la fin de la première année du montant de la cotisation.

Au titre de la première année, la contribution sera assise sur la masse salariale de l'année précédente et elle sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord et le 31 décembre.

## **IV. - Recouvrement des contributions**

En vigueur étendu

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL pour recouvrer auprès des cabinets médicaux cette cotisation, suivant les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps, mais distinctement, des contributions de financement à la formation continue des salariés ;
- les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière seront définies par une convention établie entre l'OPCA-PL et l'association paritaire de gestion définie à l'article VI du présent accord ;
- l'OPCA-PL devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

## **V. - Affectation des fonds**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que les fonds recouverts annuellement doivent permettre à l'association de gestion du paritarisme et à la commission paritaire nationale de validation des accords, définie à l'article VI du présent accord, de faire fonctionner les instances paritaires dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'OPCA-PL et des frais de tenue comptable de l'association de gestion prévue à l'article 6 et des frais de commissariat aux comptes, les fonds sont destinés :

- pour 40 %, au financement :
- des travaux diligentés par les instances paritaires de la branche (CPNE/FP - Commission paritaire nationale...) ;
- des frais de secrétariat et de mise à disposition des locaux ;
- des frais de fonctionnement et d'investissement de l'association de gestion et plus généralement, tout autre frais décidé par les instances paritaires en vue de développer la négociation collective ;
- et, pour 60 %, au financement :
- des frais engagés par les organisations représentatives pour siéger dans les instances paritaires.

50 % sont répartis entre le collège salarié ;

50 % sont répartis entre le collège employeur.

Chaque collège se charge de la répartition des fonds attribués aux différentes organisations siégeant effectivement dans les instances paritaires de la branche et le communique au conseil d'administration de l'association d'aide au paritarisme.

Chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Un état annuel des dépenses de chaque organisation sera annexé au rapport annuel de trésorerie de l'association d'aide au paritarisme.

## **VI. - Association de gestion du paritarisme**

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association de gestion du paritarisme dénommée : association d'aide au paritarisme dans les cabinets médicaux (AAP-CM), sous l'égide de la loi de 1901. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche signataires du présent accord.

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale des salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants des organisations patronales signataires qui désignent un bureau exécutif.

Le bureau est composé :

- d'un président ;

- d'un vice-président ;
- d'un trésorier ;
- d'un trésorier adjoint.

Dès sa constitution, l'association est chargée :

- d'établir ses statuts et son règlement intérieur ;
- de désigner son bureau ;
- de fixer les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, conformément à l'article V du présent accord.

Annuellement, elle est chargée :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de présenter à la commission paritaire de la branche, le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que ses propositions éventuelles sur la répartition des fonds.

Un règlement intérieur peut être établi.

#### VII. - Bilan de fonctionnement

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord et d'en tirer les conséquences à la lumière de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord, pourront être modifiées, notamment, en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Annuellement, la commission paritaire de branche examinera le bilan de fonctionnement de l'association d'aide au paritarisme.

#### VIII. - Durée - Révision - Dénonciation

#### VIII. - Durée. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;
- à réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de 3 mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et, est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions de l'article L. 2261-6 à L. 2261-10 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

#### IX. - Date d'application

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement le 1<sup>er</sup> du mois suivant la date de signature, soit le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

#### X. - Publicité - Dépôt - Extension

#### X. - Publicité - Dépôt. - Extension

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée auprès du ministre du travail par l'une des organisations signataires.

### Avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML.
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FNSCP CFTC ; FFSAS CGC ; FPSPS FO.
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

#### Préambule et présentation du dispositif

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

#### Thèmes de négociation

Article 1er

En vigueur étendu

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 12333-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

## Moyens accordés aux représentants élus du personnel

### Article 2

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel.

## Validation des accords

### Article 3

En vigueur étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

## Fonctionnement de la commission paritaire

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

#### 4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche *au plan national* (1) ainsi que des fédérations patronales de la branche des cabinets médicaux.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche *au plan national* (2). Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges réparti entre la CSMF, le SML et la FMF. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

#### 4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du paritarisme, qui feront l'objet d'une évaluation dès la fin de la première année de mise en place de l'accord.

(1) L'alinéa 1 ainsi que le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

(2) L'alinéa 1 ainsi que le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

## Saisine de la commission paritaire nationale de validation

### Article 5

En vigueur étendu

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée : CSMF - SML - FMF.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre

chronologique sur un registre.

#### Secrétariat de la CPNV

##### Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

#### Réunion de la CPNV

##### Article 7

En vigueur étendu

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise. Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

#### Conditions de validation

##### Article 8

En vigueur étendu

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles sont conformes aux dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision motivée de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision.

#### Modalités de validation

##### Article 9

En vigueur étendu

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

#### Observatoire de la CPNV

##### Article 10

En vigueur étendu

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à la validation seront mis à l'ordre du jour de la CMP. Il sera présenté un bilan annuel lors de la CMP du premier trimestre de l'année N + 1.

#### Durée. - Date d'effet

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet.

Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### Publicité. - Dépôt

##### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML,
Organisations de salariés	FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

#### Objet de l'avenant

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, publiée au Journal officiel du 24 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le ministère du travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que « l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective ».

Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces éléments. Il a alors été décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail à la fois statistique et qualitatif sur l'égalité

professionnelle.

Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, le cabinet GESTE s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE.

Il a alors été proposé puis décidé de conduire deux types d'investigations :

- une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données caisses de retraite, données OPCA PL notamment ;
- une investigation plus qualitative auprès de cabinets médicaux et, le cas échéant, de structures de formation.

En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique, qui permet, à un moment, de faire un état des lieux chiffré sur la répartition entre les femmes et les hommes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les enjeux d'égalité professionnelle.

L'objectif de l'étude, dont la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, a été de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, afin d'en tirer les conséquences adéquates.

### **Principaux constats de l'étude sur l'égalité professionnelle**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

A la date de l'accord, et suite à l'étude sur l'égalité professionnelle, les signataires font plusieurs constats.

La répartition hommes-femmes des effectifs globaux : plus de 90 % des femmes

Les femmes représentent 95 % de l'ensemble des salariés des cabinets médicaux adhérents de l'OPCA PL. La part des hommes est un peu plus élevée dans les cabinets de médecins électroradiologistes et dans les cabinets de médecins spécialistes.

Des professions essentiellement féminines, quelle que soit la catégorie d'emploi, pour un taux d'encadrement féminin relativement faible

Les hommes sont les plus nombreux dans les grands cabinets de médecins spécialistes (plus de 10 salariés) et dans les cabinets de médecins généralistes de 50 salariés et plus. Leur part varie moins avec la taille dans les cabinets de médecins électroradiologistes.

Près de 70 % des femmes sont employées, contre moins de 20 % des hommes, tandis que 11 % des femmes seulement sont cadres contre 44 % des hommes.

Inversement, les femmes qui représentent, quelle que soit la profession, plus de 80 % de l'effectif (96 % des employés et 83 % des professions intermédiaires), ne représentent que 64 % des cadres. Le taux d'encadrement féminin est donc relativement faible.

#### **Egalité de rémunération**

Les courbes de salaire moyen des hommes et des femmes présentent deux caractéristiques :

- un écart important entre les deux courbes avec la courbe des hommes nettement au-dessus de celle des femmes ;
- une diminution du salaire moyen des femmes à partir de 30 ans.

Ces écarts de rémunération peuvent trouver une explication autour de trois hypothèses :

- les durées du travail (les temps partiels sont plus le fait des femmes) ;
- la structure de l'emploi (les hommes occupent des postes à plus forte rémunération : postes plus qualifiés, postes à responsabilité) ;
- le capital humain (le niveau de formation, notamment, des hommes serait plus élevé).

### **Engagements de la branche**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

1. Faire évoluer les représentations « sexuées » des métiers en :

- proposant dans la convention collective des intitulés de métier non sexués ;
- analysant les descriptifs de métiers existants au regard des représentations sexuées qui peuvent y être associées et proposer des descriptifs apurés de ces connotations éventuelles ;
- diffusant des supports de communication (à définir) illustrant la place des hommes sur les métiers très féminins du secteur ;
- travaillant de concert avec les organismes de formation pour véhiculer ces messages, et favoriser l'attractivité des hommes sur les métiers traditionnellement féminins ;
- communiquant auprès des médecins et des responsables de cabinets médicaux sur les modes de management pour stabiliser le rapport hiérarchique professionnel aux dépens du rapport hiérarchique d'ordre sexué.

2. Poursuivre l'effort d'analyse sur l'égalité professionnelle

Trois axes pourraient être envisagés dans un premier temps :

- une étude sur le temps partiel, qui permettrait d'aborder également les enjeux de l'articulation vie professionnelle, vie familiale ;
- un engagement des acteurs qui construisent des données, à distinguer les données hommes femmes chaque fois que faire se peut ;
- un partenariat avec les caisses de retraites et/ou avec l'OPCA pour disposer de données plus facilement exploitables sur l'égalité de rémunération.

3. Promouvoir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle :

- faciliter les départs des femmes en formation en organisant les stages au plus près des lieux de travail ;
- la période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits individuels à la formation (art. L. 6323-2 du code du travail) ;
- pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L. 900-2 du code du travail. Elle (il) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (art. L. 1225-66 et suivants du code du travail) ;
- par ailleurs, afin d'éviter d'éventuelles interférences avec les contraintes familiales, les responsables hiérarchiques programmeront les réunions de travail dans le cadre de l'horaire de travail.

A la reprise d'activité :

- les salariés ont l'assurance de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent ;
- l'entretien préalable à la reprise d'activité (ou, éventuellement, dans les premiers mois suivant le retour) doit avoir pour objectif de déterminer avec le salarié les éventuels besoins de formations afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle ;
- les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), font partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel bénéficient :

- d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- les salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé parental à temps plein ou de l'activité à temps partiel pour élever un

enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental à temps plein ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant ;

- de plein droit, d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1 du code du travail).

4. Mise en place d'indicateurs pertinents pour un suivi et un bilan annuel des actions menées

La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les actions visant à favoriser l'égalité entre les genres dans la gestion des carrières.

Au niveau national, sera mis en place un plan triennal sur l'égalité professionnelle dont les indicateurs s'ajoutent aux indicateurs figurant au bilan social et dans le rapport de situation comparée d'entreprise.

Recrutement :

- embauches par métier repère, sexe et type de contrat ;

- embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat ;

- embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI ;

- embauches par niveaux et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD ;

- embauches par métier repère et localisation géographique Ile-de-France - province, CDI et CDD.

Gestion des carrières :

- durée moyenne dans l'emploi par sexe ;

- durée moyenne dans le niveau de classification par sexe ;

- effectif total et répartition femmes-hommes par métier repère et par niveau de classification ;

- taux d'accession par sexe aux niveaux cadre.

Rémunération :

- rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.

Formation :

- répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens ;

- types de formations qualifiantes ou adaptation au poste de travail ;

- accession par genre après la formation à une évolution de carrière ou changement de métier.

5. Développer la mixité, l'accueil et la promotion des agents masculins

Campagne d'information et de sensibilisation :

- actions sur l'image des métiers avec les partenaires externes ;

- actions sur le recrutement et la sélection ;

- action de formation et de sensibilisation ;

- action de développement de toutes les voies de formation (VAE, apprentissage, etc.).

#### Notification. - Entrée en vigueur et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Entrée en vigueur

A défaut d'opposition au présent avenant, exprimée dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ses dispositions seront applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

Notification

Le présent accord sera notifié par l'organisation patronale CSMF ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

### Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FPSPS FO,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu

Il est introduit dans la grille des salaires l'emploi :

« 4d ' Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie ', coefficient 218. »

Les emplois 6b « Manipulateur (trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances » et 6e « Assistant (e) des cabinets de stomatologie » passent au coefficient 218.

### Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Au titre IX « Rupture du contrat de travail » :

Le sous-titre intitulé « Licenciement et démission des salariés » est désormais intitulé « Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite ».

A l'article 25, est ajouté un paragraphe « Indemnité de départ volontaire à la retraite » :

« En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, l'indemnité versée par l'employeur est la suivante :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté. »

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FSPSS FO ; La FSAS CGT,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Il a été convenu de compléter ou modifier les dispositions de l'article 8 ' Garanties en cas de décès ' ainsi que l'article 9 ' Cotisations ' de l'annexe I ' Régime de prévoyance ' de la convention collective nationale susvisée.

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 8 « Garanties en cas de décès » les dispositions suivantes :

#### « Article 8.13

#### Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin tels que définis à l'article 8.1, de l'un de ses enfants à charge tels que définis à l'article 8.1, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Toutefois, en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés. »

Les autres dispositions de l'article 8 restent inchangées.

### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### Personnel cadre

#### Taux contractuel

A compter du 1er juillet 2013, le taux de cotisation est fixé à 2,55 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,38	0,38	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,68	0,59
Incapacité permanente	0,46	0,25	0,21
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	-
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	-
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	-
Total	2,55	1,75	0,80

Taux d'appel à 90 % (sauf garanties OCIRP)

Le taux de cotisation est fixé à :

Du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2013 : 2,23 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,32	0,32	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,08	0,58	0,50
Invalidité permanente	0,39	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	-
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	-
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	-
Total	2,23	1,55	0,68

A compter du 1er janvier 2014 : 2,34 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,37	0,37	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,12	0,60	0,52
Invalidité permanente	0,41	0,22	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	-
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	-
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	-
Total	2,34	1,63	0,71

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion et après avis de celle-ci.

#### Personnel non cadre

Taux contractuel

A compter du 1er juillet 2013, le taux de cotisation est fixé à 2,05 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,18	0,11	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,76	0,51
Invalidité permanente	0,46	0,28	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,05	1,23	0,82

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 80 % (sauf garanties OCIRP)

Le taux de cotisation est fixé à :

Du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2013 : 1,58 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,14	0,08	0,06
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	0,95	0,57	0,38
Invalidité permanente	0,35	0,21	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,58	0,94	0,64

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.



A compter du 1er janvier 2014 : 1,67 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,13	0,08	0,05
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,03	0,62	0,41
Incapacité permanente	0,37	0,22	0,15
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,67	1,00	0,67

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion et après avis de celle-ci.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2013.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

### Adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention

En vigueur

Bagnolet, le 30 janvier 2014.

L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA santé sociaux vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (étendue par arrêté du 15 janvier 1982) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général adjoint chargé du secteur privé.

### Adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective

En vigueur

Paris, le 6 février 2014.

Le syndicat des médecins généralistes, 13, rue Fernand-Léger, 75020 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire connaître que notre organisation a décidé de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (idcc : 1147).

Cette adhésion est faite à la convention collective et à l'ensemble de ses avenants.

Vous trouverez la notification de cette adhésion qui a été faite par nos soins aux partenaires sociaux et aux signataires employeurs conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-4 du même code, notre organisation ayant les mêmes droits que les parties signataires, vous voudrez bien veiller à ce que nous soyons convoqués aux négociations prochaines.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, en l'assurance de ma haute considération.

### Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France.
Organisations de salariés	UNSA ; FNSS CFDT ; FFSAS CGC ; FNCS CFTC.

## Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux, constatant que le travail à temps partiel concerne près de la moitié des salariés dans la branche des cabinets médicaux, ont décidé, conformément à la loi, d'ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel et prévoir des dérogations au cadre légal. Ces négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel ont été ouvertes le 18 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1er juillet 2014 la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Les partenaires sociaux se sont ainsi accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires qui suivent, qui ont pour objectif de répondre au mieux à l'activité propre des cabinets médicaux, d'adapter les dispositions sur le temps partiel au fonctionnement des cabinets, mais également de préserver l'emploi dans la branche.

De plus, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur d'autres points de l'ANI, à savoir sur la recherche d'une mutualisation de l'emploi sur les territoires, sur la mise en place de dispositifs de lutte contre les temps partiels subis, sur la mise en place de la mobilité volontaire sécurisée, sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et sur la complémentaire santé obligatoire.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des cabinets médicaux inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets médicaux et travaillant à temps partiel.

La première section du présent accord comporte les dispositions applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, la seconde est spécifique aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

### Section 1 Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel

#### Définition du temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Le salarié est considéré comme à temps partiel dès lors que la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

#### Contrat de travail du salarié à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'un contrat de travail écrit, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner :

- la désignation de l'emploi et le coefficient ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- le cas échéant, la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail comme prévu ci-dessous.

Les dispositions relatives à la période d'essai, à l'ancienneté et aux indemnités de licenciement ou de départ à la retraite prévues dans la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel.

(1) Article 3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 24 octobre 2014 - art. 1)

### Section 2 Dispositions spécifiques

#### Dérogation individuelle

Article 4

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à 16 heures pour l'ensemble des postes de la grille et à 5 heures pour le personnel d'entretien pourra être maintenue ou fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

Cette demande doit être écrite et motivée et adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce dernier dispose alors de 30 jours calendaires pour répondre au salarié selon les mêmes modalités.

En cas de réponse positive, le contrat de travail est révisé en ce sens ou fait l'objet d'un avenant en conséquence.

#### Horaire hebdomadaire contractuel

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait qu'il est impératif de tenir compte de la particularité et des modes d'exercice des cabinets médicaux, mais également de l'importance de préserver l'emploi dans la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux fixent la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 16 heures par semaine pour l'ensemble des postes de la grille, hormis le personnel de nettoyage et d'entretien pour lequel la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine.

Les dispositions ci-dessus citées sont sans incidence sur les salariés déclarés inaptes consécutivement à une maladie ou à un accident professionnel (art. L. 1226-2 du code du travail) et sur les salariés bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

#### Regroupement par périodes journalières continues afin de garantir la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel

Article 6

En vigueur étendu

La période journalière continue est fixée à 3 heures minimum de travail effectif par demi-journée et ne doit pas empêcher le cumul de plusieurs emplois.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures, durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont regroupés par périodes, dans la limite de 6 périodes par semaine, sous réserve que ce regroupement soit compatible avec l'activité économique du cabinet.

Pour le personnel de nettoyage et d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, la répartition de ces heures pourra se faire sur 5 demi-journées.

Il est rappelé que la répartition régulière et le regroupement des horaires par périodes minimales de 3 heures ont pour but de permettre aux salariés de

cumuler plusieurs emplois et d'atteindre, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant soit à un temps plein, soit au moins à la durée minimale de 24 heures par semaine.

### **Interruption d'activité**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 15 de la convention collective du personnel des cabinets médicaux, afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

En aucun cas l'amplitude de la journée de travail ne pourra excéder 10 heures.

### **Majoration des heures complémentaires**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Il est rappelé que les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail et sans lui faire atteindre l'horaire légal, en l'occurrence 35 heures.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Ainsi, toute heure complémentaire accomplie dans la limite fixée par l'article L. 3123-17 du code du travail (10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail) donne lieu à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle, et dans la limite d'un tiers de cette durée, donnent lieu à une majoration de 25 %.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures hebdomadaires (hors avenant temporaire pour complément d'heures négociées).

### **Compléments d'heures négociées**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, la durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement par avenant et, ainsi, amener le salarié à un temps partiel plus élevé mais également à un temps complet.

Il ne pourra être conclu plus de six avenants par an et par salarié. En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent nommément désigné, le nombre d'avenants conclus avec un même salarié n'est pas limité, l'employeur et le salarié pouvant en conclure autant que de besoin.

Les compléments d'heures négociées dans le cadre d'avenants au contrat de travail sont rémunérés au taux normal, autrement dit sans aucune majoration, dans la limite d'un temps plein.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé dans l'avenant au contrat constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

L'avenant conclu avec le salarié doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, en l'occurrence le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois ainsi que la période concernée.

Une fois par an, il appartient à l'employeur de recenser les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures. Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés. Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés, l'employeur doit effectuer un choix en tenant compte de critères objectifs.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée du travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

### **Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les évolutions de l'activité du cabinet ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

### **Priorité d'emploi**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans le cabinet médical qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

### **Section 3 Dispositions diverses**

#### **Suivi de l'accord**

##### **Article 12**

En vigueur étendu

Une commission de suivi sera mise en place et composée des signataires du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an pour vérifier la mise en place des modalités de l'accord. Elle pourra proposer des modifications à la commission paritaire dans l'objectif de répondre aux évolutions nécessaires de l'accord. Elle mettra en œuvre des outils lui permettant de recueillir les données nécessaires à sa mission.

#### **Entrée en vigueur**

Article 13

En vigueur étendu

L'ensemble de ces dispositions s'applique à compter de l'extension de l'accord.

**Révision et dénonciation**

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification législative et réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à le réviser en conséquence.

**Dépôt. - Demande d'extension**

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

---

**Avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif au régime de prévoyance**

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France.
Organisations de salariés	UNSA ; FNSS CFTD ; FSAS CGT ; FFSAS CGC ; FNSCS CFTC.

**Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance visé à l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 'Définition du personnel couvert 'est remplacé comme suit :

Sont garantis à titre obligatoire par le régime de prévoyance :

- d'une part, l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ;
- d'autre part, l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 « Prise d'effet de la garantie du salarié » est remplacé comme suit :

« Les salariés sont couverts :

- pour le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947, au jour où ils acquièrent l'ancienneté de 1 an dans la branche des cabinets médicaux ;
- pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947, au jour de leur embauche ou de leur promotion dans cette catégorie. »

Article 3

En vigueur étendu

Toutes références aux termes de « salariés non cadres » et de « salariés cadres » sont remplacées respectivement sur l'ensemble du texte de l'accord par « l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 » et par « l'ensemble du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947 ».

Article 4

En vigueur étendu

L'article 8.4 intitulé « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il doit être versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès. »

Article 5

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er juillet 2014.

---

**Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance**

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML ; La MG France,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FSPSS FO ; La FFSAS CGC ;

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en place le mécanisme de portabilité de la garantie prévoyance à compter du 1er juin 2015 conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de modifier en conséquence les taux de cotisations à compter du 1er janvier 2015.

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Conséquences de la suspension du contrat de travail » devient l'article 5.1 et est désormais intitulé : « 5.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ».

L'article 5 est désormais intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail ».

Conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, il est inséré un article 5.2 rédigé comme suit.

« 5.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911.8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage pour le mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Taux contractuel :

A compter du 1er janvier 2015, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,40	0,40	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Invalidité permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	-
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	-
Rente de conjoint (OCIRP)	0,31	0,31	-
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 80 % (sauf garanties OCIRP) :

Le taux de cotisation est fixé à :

A compter du 1er janvier 2015, le taux de cotisation est appelé à 2,23 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,32	0,32	-
Frais d'obsèques	0,04	0,04	-
Incapacité temporaire de travail	1,07	0,58	0,50
Invalidité permanente	0,38	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,08	-
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	-
Rente de conjoint (OCIRP)	0,31	0,31	-
Total	2,23	1,55	0,67

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Taux contractuel :

A compter du 1er janvier 2015, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Invalidité permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 70 % (sauf garanties OCIRP) :

Le taux de cotisation est fixé à :

A compter du 1er janvier 2015, le taux de cotisation est appelé à 1,54 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,13	0,08	0,05
Frais d'obsèques	0,03	0,02	0,01
Incapacité temporaire de travail	0,94	0,56	0,38
Invalidité permanente	0,34	0,20	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,08	0,05	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,54	0,92	0,62

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2015, à l'exception des dispositions relatives au maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dont la prise d'effet est fixée au 1er juin 2015.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSMF FMF SML MG France
Organisations de salariés	UNSA FSS CFDT FSPSS FO CFTC santé sociaux FSAS CGT FFSMAS CFE-CGC

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Taux contractuel

À compter du 1er juillet 2017, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,40	0,40	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Invalidité Permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation	0,08	0,08	-
Rente handicap	0,02	0,02	-
Rente de conjoint	0,31	0,31	-
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 85 % (sauf garanties rentes éducation, de conjoint et handicap)

Le taux de cotisation est fixé à :

À compter du 1er juillet 2017 : le taux de cotisation est appelé à 2,34 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,340	0,340	
Frais d'obsèques	0,043	0,043	
Incapacité temporaire de travail	1,139	0,612	0,527
Invalidité Permanente	0,408	0,221	0,187
Rente éducation	0,080	0,080	
Rente handicap	0,020	0,020	
Rente de conjoint	0,310	0,310	
Total	2,340	1,626	0,714

Si les comptes annuels du régime de prévoyance du personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947, font apparaître un déficit technique (rapport charge globale sur cotisations nettes supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

Taux contractuel :

À compter du 1er juillet 2017, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En euros.)

Garantie	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Invalidité permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation	0,08	0,05	0,03
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 85 % (sauf garanties rentes éducation et handicap)

Le taux de cotisation est fixé à :

À compter du 1er juillet 2017 : le taux de cotisation est appelé à 1,844 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,162	0,102	0,060
Frais d'obsèques	0,043	0,026	0,017
Incapacité temporaire de travail	1,131	0,680	0,451
Incapacité permanente	0,408	0,246	0,162
Rente éducation	0,080	0,050	0,030
Rente handicap	0,020	0,010	0,010
Total	1,844	1,114	0,730

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Si les comptes annuels du régime de prévoyance du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947, font apparaître un déficit technique (rapport charge globale sur cotisations nettes supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2017.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Organisations de salariés	UNSA ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2016 et la tendance arrêt de travail 2017, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, de la suppression du taux d'appel et du retour aux taux contractuels, à effet du 1er juillet 2018.

Il a donc été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe 1 « régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux. La cotisation est répartie comme suit.

(En pourcentage.)

Garanties	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,40	0,40	-
Frais d'obsèques	0,05	0,05	-
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Incapacité Permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation	0,08	0,08	-
Rente handicap	0,02	0,02	-
Rente de conjoint	0,31	0,31	-
Total	2,68	1,84	0,84

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)



Garanties	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Incapacité Permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation	0,08	0,05	0,03
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2018.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Organisations de salariés	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard 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.

L'article L. 2232-9 du code du travail, modifié par cette loi, prévoit la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident que cet accord se substitue aux dispositions actuelles relatives à la commission mixte paritaire et à celles relatives à la convention nationale d'interprétation de la convention collective du personnel des cabinets médicaux.

Les parties signataires du présent avenant décident ainsi des dispositions suivantes.

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### Rôles et missions

##### Article 1.1

En vigueur étendu

La commission a pour missions principales la négociation, l'interprétation, l'observation de la branche.

Ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail ;
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces missions d'interprétation et d'observation ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations, en prévoyant au cours de la dernière séance de l'année le calendrier et les thèmes à traiter ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales, de représenter la branche, d'apporter un appui aux entreprises de la branche, de valider et faire évoluer le règlement intérieur ;
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche, d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords ;
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche, d'établir le rapport de branche annuel obligatoire, sur l'activité de la négociation collective dans la branche qu'elle versera dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail.

#### Composition

##### Article 1.2

En vigueur étendu

La CPPNI est composée d'au plus trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative *au plan national*

(1) dans le champ d'application de la convention collective. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 15 mars 2019 - art. 1)

## **Fonctionnement de la commission plénière**

### Article 1.3

En vigueur étendu

La CPPNI se réunira en commission plénière pour remplir ses missions de négociation sur convocation du secrétariat conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Afin d'assurer ses autres missions, il sera constitué de sous-commissions ou groupes de travail. La commission plénière reste seule décisionnaire en dernier ressort.

### **Président et secrétaire**

#### Article 1.3.1

En vigueur étendu

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le président est désigné par le collège auquel il appartient. Le secrétaire est désigné en même temps que la présidence dans l'autre collège. La première présidence sera assurée par le collège employeur.

### **Secrétariat**

#### Article 1.3.2

En vigueur étendu

Le secrétariat technique de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers, etc.) est assumé par le secrétariat de la branche tel qu'instauré le jour de la signature de l'accord. Il pourra être confié à tout autre prestataire sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la commission pour la bonne réalisation de ses missions sont pris en charge par le fonds d'aide au paritarisme.

### **Modalités de prise de décision de la CPPNI**

#### Article 1.3.3

En vigueur étendu

En dehors des règles légales applicables aux accords, la CPPNI peut être amenée à poser des actes et/ou prendre des décisions qui engagent la branche.

Les actes et décisions de la CPPNI n'ayant pas valeur d'accord, sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat patronal ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

### **Groupe de travail**

#### Article 1.3.4

En vigueur étendu

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter.

Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion à la CPPNI. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

### **Autres modalités de fonctionnement**

#### Article 1.3.5

En vigueur étendu

La commission plénière se réunit au moins quatre fois par an.

Le règlement intérieur fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPPNI.

### **Interprétation**

#### Article 1.4

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

### **Saisine**

#### Article 1.4.1

En vigueur étendu

La commission peut être saisie par :

- une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- un employeur ;
- un salarié ;
- l'un de ses membres.

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : [csmf@csmf.org](mailto:csmf@csmf.org) la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois ou à la plénière suivante.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

### **Avis**

#### Article 1.4.2

En vigueur étendu

Les avis de la commission sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat employeur ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

Un procès-verbal est rédigé pour chaque dossier et approuvé.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en vue de son éventuelle transformation en avenant à la convention collective. Il est transmis aux parties à l'origine de la saisine.

### **Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI**

#### Article 1.5

En vigueur étendu

La CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire.

Les dispositions légales et réglementaires fixent la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI mise en place dans la branche.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la branche sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CSMF, 79, rue de Tocqueville, 75017 Paris.

Un exemplaire est transmis par courriel à l'adresse : csmf@csmf.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

### Participation aux réunions des commissions paritaires mises en place par la branche

Article 1.6

En vigueur étendu

#### Participation aux réunions

Article 1.6.1

En vigueur étendu

Le temps passé aux réunions de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail donne droit à une autorisation d'absence couvrant la durée du trajet aller-retour, le temps de préparation et le temps de réunions. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif et sont rémunérés comme tels.

Ils ne sont pas imputables sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel ou sur tout autre droit syndical.

La couverture accident du travail des représentants des organisations syndicales de salariés est assurée par chaque employeur.

Les membres des organisations syndicales de salariés sont bénéficiaires du statut de salarié protégé.

#### Remboursement de frais

Article 1.6.2

En vigueur étendu

Les frais inhérents à la participation aux réunions et travaux de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail sont pris en charge par chaque organisation syndicale sur les fonds qui lui sont alloués par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

#### Révision et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

*Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'accord. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivants la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord (1).*

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continue de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continue de produire ses effets pendant 1 an.

(1) Alinéa 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 mars 2019 - art. 1)

#### Durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er octobre 2018.

#### Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

## Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Organisations de salariés	UNSA ; FSS CFDT ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

En vigueur non étendu

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2017 et de la tendance dégagée sur le risque arrêt de travail au titre de 2018, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, d'appliquer de nouveaux taux contractuels, à effet du 1er janvier 2019.

Il a donc été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Il a également été convenu de modifier les dispositions de l'article 6 « Base de calcul des cotisations et des prestations » de l'annexe I « régime de prévoyance » de ladite convention.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,90 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garantie	Taux de cotisation global	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,44 %	0,44 %	-
Frais d'obsèques	0,05 %	0,05 %	-
Incapacité temporaire de travail	1,47 %	0,79 %	0,68 %
Invalité permanente	0,53 %	0,29 %	0,24 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	-
Rente handicap	0,02 %	0,02 %	-
Rente de conjoint	0,31 %	0,31 %	-
Total	2,90 %	1,98 %	0,92 %

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947

La cotisation est fixée au taux contractuel de 2,35 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

Garantie	Taux de cotisation global (*)	Taux de cotisation employeur	Taux de cotisation salarié
Décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	1,46 %	0,88 %	0,58 %
Invalité permanente	0,53 %	0,32 %	0,21 %
Rente éducation	0,08 %	0,05 %	0,03 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Total	2,35 %	1,42 %	0,93 %

(\*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 6 « Base de calcul des cotisations et des prestations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

La base de calcul des cotisations doit être égale au traitement brut afférent à l'année d'affiliation considérée déclaré par l'employeur à l'administration sociale.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas pris en compte dans l'assiette des cotisations, les avantages en nature et les revenus du capital, ainsi que les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La base de calcul des cotisations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour la détermination des prestations, la base doit être égale au salaire brut soumis aux cotisations sociales, soit le salaire fixe et les rémunérations variables, des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou la date du décès.

Comme pour le calcul des cotisations, la base de calcul des prestations est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les prestations exprimées en pourcentage du salaire net, la base des prestations est celle prévue à l'alinéa précédent déduction faite des charges fiscales et sociales.

Afin d'harmoniser leurs méthodes de calcul, les organismes assureurs du régime déduisent le même taux de charges sociales et fiscales, celui-ci correspond au taux de charges moyen appliqué aux salaires de la profession.

Il est précisé que la CSG et la CRDS sont des impôts dus par le salarié et ne peuvent pas être prises en charge par l'organisme de prévoyance ou l'employeur.

Pour le salarié travaillant à temps partiel, le montant des prestations est calculé sur le salaire perçu au titre du cabinet.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2019.

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

**Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires**

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Organisations de salariés	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC Santé sociaux ; FSAS CGT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier le système de classification des emplois au sein de la branche des cabinets médicaux.

Le nouveau système de classification décrit ci-après répond notamment aux objectifs suivants :

- doter les cabinets médicaux d'une cartographie actualisée des emplois de la branche et applicable dans toutes les structures, quelle que soit leur taille, et
- donner aux salariés permanents une meilleure visibilité sur les parcours de carrière possibles au sein de chacune des filières professionnelles de la branche et entre ces filières.

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

La branche des cabinets médicaux étant très majoritairement composée de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés.

Cela exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions relatives à la classification professionnelle applicables au sein de la branche des cabinets médicaux. Les dispositions du présent avenant se substituent à toute autre disposition de la convention collective, des accords et des avenants de cette branche ayant le même objet.

### Filières professionnelles

#### Article 2

En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification professionnelle est fondée sur cinq filières professionnelles correspondant aux activités des cabinets médicaux :

- la filière médicale ;
  - la filière médico-technique ;
  - la filière paramédicale ;
  - la filière transversale ;
- et
- la filière management.

### Emplois repères

#### Article 3

En vigueur étendu

La nouvelle grille de classification professionnelle s'articule autour de seize emplois repères dont les intitulés sont génériques et qui sont chacun rattachés à l'une des cinq filières métiers.

Filière professionnelle	Emploi repère	Exemple de poste
Médicale	Médecin	
	Maïeuticien(ne)	
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique	Secrétaire médical(e), assistant(e) médical(e), assistant(e) médico-technique
	Manipulateur(trice) d'électro-radiologie Médicale	Manipulateur(trice) dosimétrie
	Technicien(ne) de laboratoire	Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant(e), auxiliaire de puériculture, aide médico-psychologique, assistant(e) dentaire
	Soignant(e)	Infirmier(ère), infirmier(ère) spécialisé(e), infirmier(ère) clinicien(ne), infirmier(ère) de pratiques avancées
	Rééducation	Masseur(se)-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, psychomotricien(ne), orthoptiste, pédicure-podologue, diététicien(ne)
	Appareillage médical	Opticien(ne)-lunetier(ère), audio-prothésiste
Transversale	Assistant(e) accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil, secrétaire, secrétaire administratif(ve), secrétaire comptable
	Assistant(e) technique	Agent d'entretien, agent de maintenance
	Technicien(ne)	Comptable, chargé(e) de bureautique, qualicien
	Expert(e) administratif et technique	Ingénieur, informaticien(ne), ressources humaines, ingénieur(e) qualité, physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité	Responsable, chef de service
	Encadrant(e) de direction	Directeur(trice)
	Coordinateur(trice) de projet	

Il n'existe aucun tableau de concordance entre la classification professionnelle applicable au sein de la branche des cabinets médicaux avant l'entrée en vigueur du présent avenant et la nouvelle classification professionnelle.

## Critères classants

### Article 4

En vigueur étendu

## Principe et définitions des critères classants

### Article 4.1

En vigueur étendu

Afin de définir leur niveau de positionnement dans le cabinet médical, tous les postes existants sont classés sur la base de quatre critères :

- la formation et les acquis de l'expérience ;
  - la complexité ;
  - l'autonomie,
- et
- la dimension relationnelle.

Le critère de la formation et des acquis de l'expérience renvoie aux connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour occuper et maîtriser le poste.

Le critère de la complexité mesure la difficulté et la diversité des tâches à accomplir, des informations à collecter et des réflexions à mener pour atteindre les objectifs affectés au poste.

Le critère de l'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre dans la prise de décision pour répondre aux besoins du poste en tenant compte de son environnement.

Le critère de la dimension relationnelle traduit l'aptitude à s'insérer dans la vie du cabinet médical, à coopérer, à travailler au sein d'une équipe ou à animer une équipe afin de répondre aux besoins de la patientèle.

## Niveaux de positionnement

### Article 4.2

En vigueur étendu

Chaque critère classant comprend quatre niveaux, le niveau 1 correspondant au niveau le moins élevé.

Critère classant	Niveau	Description
Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 3 et 4 (BEP, CAP, baccalauréat).
	2	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 5 et 6 (bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, licence, licence LMD, licence professionnelle, Maîtrise, Master 1).
	3	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 7 (bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur).
	4	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 8 (bac + 8 et au-delà : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches).
Complexité	1	Application de consignes élémentaires pour la réalisation de tâches simples et répétitives
	2	Application de consignes variées pour réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant un temps d'appropriation, ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail.
	3	Application de consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs.
	4	Application de processus variés, de complexes à très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, et résoudre les problèmes rencontrés.
Autonomie	1	Exécution de tâches avec une marge de manœuvre limitée
	2	Réalisation d'objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des objectifs à réaliser et à leur mise en œuvre
	4	Autonomie dans la définition des objectifs à réaliser et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser.
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sujets courants
	2	Accueil et premier niveau d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des sujets complexes, médiation avec interlocuteurs multiples

## Grille de positionnement des emplois repères

### Article 4.3

En vigueur étendu

Pour chaque poste, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques qui lui sont attachées et de l'emploi repère correspondant.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0038/boc\\_20190038\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0038/boc_20190038_0000_0016.pdf)

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet d'établir une grille de positionnement des emplois repères.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0038/boc\\_20190038\\_0000\\_0016.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0038/boc_20190038_0000_0016.pdf)

## Salaires minimaux conventionnels

### Article 5

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels correspondant à la nouvelle classification professionnelle sont fixés par référence à la situation du poste occupé par chaque salarié(e) sur la grille de positionnement.

Une grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles figure en annexe I du présent avenant.

## Garantie de salaire

### Article 6

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire mensuel brut de base acquis par chaque salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

#### **Garantie de statut**

##### Article 7

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut entraîner la perte du statut cadre éventuellement acquis par un(e) salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

#### **Modalités de mise en œuvre dans les cabinets médicaux**

##### Article 8

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle dans les cabinets médicaux comprend quatre étapes successives.

Étape 1 : identification des postes existants au sein du cabinet médical

Chaque cabinet médical recense l'intégralité des postes existants en son sein. Il est recommandé de dresser ensuite des fiches de poste décrivant précisément le contenu de chaque poste.

Étape 2 : application des critères classant

Pour chaque poste existant au sein du cabinet médical, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste et des exigences spécifiques qui lui sont attachées.

Étape 3 : détermination du positionnement de chaque poste

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classant aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de positionner le poste au sein du cabinet médical par référence à la grille de positionnement des emplois repères figurant à l'article 4.3 du présent avenant.

Étape 4 : information des salariés

L'employeur informe individuellement par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification en lui indiquant précisément sa filière professionnelle, son emploi repère et son niveau de positionnement, ainsi que la possibilité d'exercer un recours.

Cette information intervient dans un délai de 3 mois à compter de la détermination du positionnement des postes existants au sein du cabinet médical en application du présent avenant et au plus tard dans un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

#### **Contestation et recours par les salariés**

##### Article 9

En vigueur étendu

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, tout(e) salarié(e) pourra demander un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans un délai de 3 mois suivant la notification de sa nouvelle classification.

Si la nouvelle classification est mise en œuvre dans le cabinet médical par la conclusion d'un accord d'entreprise, cet accord devra prévoir la création d'une commission paritaire de recours interne au cabinet médical destinée à recevoir et à traiter les demandes individuelles de réexamen des nouvelles classifications.

En l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la nouvelle classification dans le cabinet médical, toute demande individuelle de réexamen d'une nouvelle classification devra être adressée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des cabinets médicaux.

#### **Durée**

##### Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Date d'entrée en vigueur**

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2019. Ses dispositions seront applicables à compter de cette date aux cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires. Elles seront applicables aux cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Délai de mise en œuvre**

##### Article 12

En vigueur étendu

Les cabinets médicaux disposent d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification professionnelle et appliquer les salaires minimaux correspondants.

Pour les cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires, ce délai court à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Pour les cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires, il court à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### **Révision. - Dénonciation**

##### Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'avenant. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivants la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de 3 mois pendant lequel le présent avenant continue de s'appliquer.

(1) Article 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 20 mai 2020 - art. 1)

#### **Extension**

##### Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML ; MG France,
Organisations de salariés	UNSA ; FSPSS FO ; CFTC santé sociaux ; FSAS CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle du personnel des cabinets médicaux, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

#### Contribution conventionnelle

##### Article 1er

En vigueur étendu

##### 1.1. Contribution des entreprises

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,25 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,45 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

##### 1.2. Opérateur de compétences désigné et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche du personnel des cabinets médicaux est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

#### Entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 2

En vigueur étendu

La branche du personnel des cabinets médicaux étant composée majoritairement de cabinets médicaux de moins de 50 salariés, la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent texte.

#### Entrée en vigueur. - Portée de l'accord

##### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions de l'année 2020.

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent toutes les stipulations précédemment négociées au sein de la branche du personnel des cabinets médicaux, en particulier l'avenant n° 67 signé le 21 mai 2015 qui traite de la contribution conventionnelle.

#### Notification. - Dépôt. - Extension

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. La partie la plus diligente procédera à la demande d'extension.

### Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; Le syndicat FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

#### Salaires

En vigueur étendu



Il a été convenu ce qui suit, au 1er janvier 2007 :

1. Nouvelle grille des classifications avec nouveaux coefficients.
2. La valeur du point est fixée à 6,59 Euros.
3. Les salaires minimaux s'appliquent pour un horaire de 151,67 heures mensuels.

Fait à Paris, le 5 décembre 2006.

Grille de classification et salaires minima mensuels (pour 151,67 heures) au 1er janvier 2007

DESIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT 6,59 Euros (en euros)	SALAIRE MINIMUM LEGAL (en euros)
<b>I. - NETTOYAGE ET ENTRETIEN</b>			
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition de petit matériel, courses, ramassage)	200	1 318,00	1 318,00
<b>II. - ACCUEIL ET SECRETARIAT</b>			
2. Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 337,77	1 337,77
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 344,36	1 344,36
3 a. Si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	205	1 350,95	1 350,95
4 a. Mêmes fonctions plus comptabilité générale.	213	1 403,67	1 403,67
4. Secrétaire médicale diplômée	208	1 370,72	1 370,72
5. Secrétaire de direction	245	1 614,55	1 614,55
<b>III. - PERSONNEL TECHNIQUE</b>			
6 a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM).	205	1 350,95	1 350,95
6 b. Manipulateur radio ayant passé le contrôle des connaissances	216	1 423,44	1 423,44
6 c. Manipulateur radio diplômé	235	1 548,65	1 548,65
6 d. Responsable de service	245	1 614,55	1 614,55
6 e. Assistante des cabinets de stomatologie	212	1 397,08	1 397,08
<b>IV. - PERSONNEL SOIGNANT</b>			
7. Infirmière.	235	1 548,65	1 548,65
8. Kinésithérapeute	235	1 548,65	1 548,65
9. Orthophoniste.	235	1 548,65	1 548,65
10. Orthoptiste.	235	1 548,65	1 548,65
11. Psychologue.	235	1 548,65	1 548,65
<b>V. - PERSONNEL TECHNIQUE DES CABINETS D'ANATOMIE ET CYTOLOGIE PATHOLOGIQUES</b>			
12 a. Technicien bac F 7, F 7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 449,80	1 449,80
12 b. Technicien titulaire du BTS.	235	1 548,65	1 548,65
12 c. Technicien niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 713,40	1 713,40
12 d. Technicien responsable de service	265	1 746,35	1 746,35

### Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; La fédération des médecins de France (FMF) ; Le syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; Le syndicat FO ; La CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

### Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur non étendu

(dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail article L. 132-12-3, alinéa 1)

1) Avenant étendu sous réserve de l'application des

(anciennement

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 3 juin 2008, art. 1er)

En vigueur étendu

1. Modification des coefficients suivants de la grille des salaires :

- le coefficient 208 passe à 209, soit 1 377,31 € ;
- le coefficient 212 passe à 213, soit 1 403,67 € ;
- le coefficient 213 passe à 214, soit 1 410,26 € ;
- le coefficient 216 passe à 217, soit 1 430,03 €.

2. Modification des intitulés de la grille.

Grille de classification et salaires minimaux mensuels au 1er septembre 2007

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,59 €)	SALAIRE MINIMUM LÉGAL (151,67 heures)
I. - Nettoyage et entretien 1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 318,00	1 318,00
II. - Accueil et secrétariat 2. Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 337,77	1 337,77
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 344,36	1 344,36
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	205	1 350,95	1 350,95
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 377,31	1 377,31
4a. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	214	1 410,26	1 410,26
5. Secrétaire de direction	245	1 614,55	1 614,55
III. - Personnel technique 6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 350,95	1 350,95
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 430,03	1 430,03
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 548,65	1 548,65
6d. Responsable de service	245	1 614,55	1 614,55
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	213	1 403,67	1 403,67
IV. - Personnel soignant 7. Infirmier(ère)	235	1 548,65	1 548,65
8. Kinésithérapeute	235	1 548,65	1 548,65
9. Orthophoniste	235	1 548,65	1 548,65
10. Orthoptiste	235	1 548,65	1 548,65
11. Psychologue	235	1 548,65	1 548,65
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto-pathologiques 12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 449,80	1 449,80
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 548,65	1 548,65
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 713,40	1 713,40
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 746,35	1 746,35

### Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ; Fédération des médecins de France (FMF) ; Syndicat des médecins libéraux (SML),
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

1. Augmentation de 2 % de la grille des salaires, avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> mai 2008.

2. La nouvelle valeur du point est fixée à 6,72 €.

### Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	CSMF ; FMF ; SML,
Organisations de salariés	FNSS CFDT ; FNCS CFTC ; FPSPS CGT-FO ; FFSAS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2009 :

1. Augmentation de 1,25 de la grille des salaires, avec rétroactivité au 1er janvier 2009.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 6,80 €.

Au 1er juillet 2009 :

3. Augmentation de 1,25 de la grille des salaires au 1er juillet 2009.
4. La nouvelle valeur du point est fixée à 6,88 €.

### Annexe

En vigueur étendu

Grille de classification et salaires minimaux mensuels au 1er janvier 2009

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,80 €)	SALAIRE MINIMUM LÉGAL (151,67 heures)
I. - Nettoyage et entretien 1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 360,00	1 360,00
II. - Accueil et secrétariat 2. Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 380,40	1 380,40
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 387,20	1 387,20
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	205	1 394,00	1 394,00
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 421,20	1 421,20
4a. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	214	1 455,20	1 455,20
5. Secrétaire de direction	245	1 666,00	1 666,00
III. - Personnel technique 6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 394,00	1 394,00
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 475,60	1 475,60
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 598,00	1 598,00
6d. Responsable de service	245	1 666,00	1 666,00
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	213	1 448,40	1 448,40
IV. - Personnel soignant 7. Infirmier(ère)	235	1 598,00	1 598,00
8. Kinésithérapeute	235	1 598,00	1 598,00
9. Orthophoniste	235	1 598,00	1 598,00
10. Orthoptiste	235	1 598,00	1 598,00
11. Psychologue	235	1 598,00	1 598,00
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto-pathologiques 12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 496,00	1 496,00
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 598,00	1 598,00
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 768,00	1 768,00
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 802,00	1 802,00

Grille de classification et salaires minimaux mensuels au 1er juillet 2009

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (6,88 €)	SALAIRE MINIMUM LÉGAL (151,67 heures)
I. - Nettoyage et entretien 1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00	1 376,00
II. - Accueil et secrétariat 2. Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique	203	1 396,64	1 396,64
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus dactylographie	204	1 403,52	1 403,52
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, pratique de la sténographie, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	205	1 410,40	1 410,40
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 437,92	1 437,92

4a. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	214	1 472,32	1 472,32
5. Secrétaire de direction	245	1 685,60	1 685,60
III. - Personnel technique			
6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40	1 410,40
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 492,96	1 492,96
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 616,80	1 616,80
6d. Responsable de service	245	1 685,60	1 685,60
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	213	1 465,44	1 465,44
IV. - Personnel soignant			
7. Infirmier(ère)	235	1 616,80	1 616,80
8. Kinésithérapeute	235	1 616,80	1 616,80
9. Orthophoniste	235	1 616,80	1 616,80
10. Orthoptiste	235	1 616,80	1 616,80
11. Psychologue	235	1 616,80	1 616,80
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto-pathologiques			
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 513,60	1 513,60
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 616,80	1 616,80
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80	1 788,80
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 823,20	1 823,20

## Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FFASS CFE-CGC ; La FSPSS FO ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

Compte tenu de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la fonction de secrétariat technique option santé et option cadre de vie, compte tenu de la publication des référentiels d'activité, de compétence, de certification et des modules de formation attachés à ces postes,

1. La modification de certains libellés de la grille des salaires afin d'intégrer dans la grille les modules de formation de secrétaire technique (base : référentiel « secrétariat technique option santé » interprofessionnel professions de santé).

Le changement de coefficient s'opère par acquisition de compétences nouvelles conformément au référentiel ou par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le libellé « 2. Dactylo, standardiste et/ou accueil réception avec ou sans participation à un travail technique » correspondant au coefficient 203 est remplacé par le libellé « Standardiste et/ou accueil réception ».

Il est créé le libellé 2a : Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient « Fonction de secrétaire médicale : créer et suivre un dossier patient » conformément au référentiel « Secrétariat technique option santé » interprofessionnel des professions libérales avec un coefficient 204.

La nouvelle rédaction du libellé 3, dont le coefficient passe de 204 à 205 est la suivante : « 3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement de saisie informatique ».

Le coefficient correspondant au libellé 3a est modifié et passe à 206.

Un libellé 3b est ajouté avec la définition du poste suivante : « Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements » conformément au référentiel « Secrétariat technique option santé » interprofessionnel des professions libérales. Le coefficient correspondant à ce libellé est fixé à 207.

Le coefficient et le libellé correspondant au libellé 4 « Secrétaire médicale, diplômée » sont inchangés.

La rédaction du libellé 4a est modifiée comme suit : « Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité » conformément au référentiel « Secrétariat technique option santé » interprofessionnel des professions libérales avec un coefficient 210.

L'ancien libellé « 4a mêmes fonctions plus comptabilité générale » devient le libellé 4b et passe au coefficient 215.

Le libellé « 4c » est créé avec la définition du poste suivante : « Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale » conformément au référentiel « Secrétariat technique option santé » interprofessionnel des professions libérales. Pour cet emploi, il est créé un coefficient 216.

2. Actualisation et augmentation du coefficient du libellé III-6e

Le libellé 6e « Assistant(e) des cabinets de stomatologie » dont le coefficient était à 213 augmente de deux points. Le coefficient de ce libellé est élevé à 215.

Grille de classification et salaires minimaux mensuels au 1er juillet 2010

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coef.	valeur du point (6,88)	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
I. - Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 376,00	1 376,00	9,072
II. - Accueil et secrétariat				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 396,64	1 396,64	9,208
2a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 403,52	1 403,52	9,254
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement de saisie informatique	205	1 410,40	1 410,40	9,299
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses.	206	1 417,28	1 417,28	9,344
3b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 424,16	1 424,16	9,390
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 437,92	1 437,92	9,481
4a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 444,80	1 444,80	9,526
4b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 479,20	1 479,20	9,753
4c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 486,08	1 486,08	9,798
5. Secrétaire de direction	245	1 685,60	1 685,60	11,114
III. - Personnel technique				
6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 410,40	1 410,40	9,299
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 492,96	1 492,96	9,843
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 616,80	1 616,80	10,660
6d. Responsable de service	245	1 685,60	1 685,60	11,114
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	215	1 479,20	1 479,20	9,753
IV. - Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 616,80	1 616,80	10,660
8. Kinésithérapeute	235	1 616,80	1 616,80	10,660
9. Orthophoniste	235	1 616,80	1 616,80	10,660
10. Orthoptiste	235	1 616,80	1 616,80	10,660
11. Psychologue	235	1 616,80	1 616,80	10,660
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto-pathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 513,60	1 513,60	9,980
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 616,80	1 616,80	10,660
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 788,80	1 788,80	11,794
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 823,20	1 823,20	12,021
Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point. Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point) / 151,67 heures.				

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT, La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), , par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

1. Augmentation de 2,5 % de la grille des salaires.

2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,05 €.

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuels au 1er janvier 2012

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,05 €)	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
I. - Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 410,00	1 410,00	9,30
II. - Accueil et secrétariat				

2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 431,15	1 431,15	9,436
2a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 438,20	1 438,20	9,482
3. Secrétaire-réceptionniste et, notamment, accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 445,25	1 445,25	9,529
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 452,30	1 452,30	9,575
3b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 459,35	1 459,35	9,622
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 473,45	1 473,45	9,715
4a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 480,50	1 480,50	9,761
4b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 515,75	1 515,75	9,994
4c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 552,80	1 522,80	10,040
5. Secrétaire de direction	245	1 727,25	1 727,25	11,388
III. - Personnel technique				
6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 445,25	1 445,25	9,529
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 529,85	1 529,85	10,087
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 656,75	1 656,75	10,923
6d. Responsable de service	245	1 727,25	1 727,25	11,388
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	215	1 515,75	1 515,75	9,994
IV. - Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 656,75	1 656,75	10,923
8. Kinésithérapeute	235	1 656,75	1 656,75	10,923
9. Orthophoniste	235	1 656,75	1 656,75	10,923
10. Orthoptiste	235	1 656,75	1 656,75	10,923
11. Psychologue	235	1 656,75	1 656,75	10,923
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 551,00	1 551,00	10,226
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 656,75	1 656,75	10,923
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 833,00	1 833,00	12,085
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 868,25	1 868,25	12,318

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point)/151,67.

### Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	La FNSS CFDT ; La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FPSPS FO ; La FNSCS CFTC,
Organisations adhérentes	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), par lettre du 30 janvier 2014 (BO n°2014-6)

En vigueur étendu

1. Augmentation de 1,5 % de la grille des salaires.

2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,16 €.

Grille de classification et salaires minimaux mensuels pour 151,67 au 1er janvier 2013

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,16 €)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
I. - Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 432,00	1 432,00	9,442
II. - Accueil et secrétariat				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 453,48	1 453,48	9,583
2a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 460,64	1 460,64	9,630
3. Secrétaire-réceptionniste et, notamment, accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 467,80	1 467,80	9,678
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 474,96	1 474,96	9,725

3b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 482,12	1 482,12	9,772
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 496,44	1 496,44	9,866
4a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 503,60	1 503,60	9,914
4b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 539,40	1 539,40	10,150
4c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 546,56	1 546,56	10,197
4d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 560,88	1 560,88	10,291
5. Secrétaire de direction	245	1 754,20	1 754,20	11,566
III. - Personnel technique				
6a. Agent de cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 467,80	1 467,80	9,678
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 560,88	1 560,88	10,291
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 682,60	1 682,60	11,094
6d. Responsable de service	245	1 754,20	1 754,20	11,566
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 560,88	1 560,88	10,291
IV. - Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 682,60	1 682,60	11,094
8. Kinésithérapeute	235	1 682,60	1 682,60	11,094
9. Orthophoniste	235	1 682,60	1 682,60	11,094
10. Orthoptiste	235	1 682,60	1 682,60	11,094
11. Psychologue	235	1 682,60	1 682,60	11,094
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 575,20	1 575,20	10,386
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 682,60	1 682,60	11,094
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 861,60	1 861,60	12,274
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 897,40	1 897,40	12,510

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point)/151,67.

### Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; La FMF ; Le SML,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FNSS CFDT ; La FSPSS FO ; La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC ; La FNSCS CFTC,

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2014 :

1. Augmentation de 1,25 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,25 €.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2014

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,25 €)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
<b>I. - Nettoyage et entretien</b>				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 450,00	1 450,00	9,560
<b>II. - Accueil et secrétariat</b>				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 471,75	1 471,75	9,704
2-a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 479,00	1 479,00	9,751
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 486,25	1 486,25	9,799
3-a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 493,50	1 493,50	9,847

3-b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursement	207	1 500,75	1 500,75	9,895
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 515,25	1 515,25	9,990
4-a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 522,50	1 522,50	10,038
4-b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 558,75	1 558,75	10,277
4-c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 566,00	1 566,00	10,325
4-d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 580,50	1 580,50	10,421
5. Secrétaire de direction	245	1 776,25	1 776,25	11,711
<b>III. - Personnel technique</b>				
6-a. Agent de cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 486,25	1 486,25	9,799
6-b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 580,50	1 580,50	10,421
6-c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 703,75	1 703,75	11,233
6-d. Responsable de service	245	1 776,25	1 776,25	11,711
6-e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 580,50	1 580,50	10,421
<b>IV. - Personnel soignant</b>				
7. Infirmier(ière)	235	1 703,75	1 703,75	11,233
8. Kinésithérapeute	235	1 703,75	1 703,75	11,233
9. Orthophoniste	235	1 703,75	1 703,75	11,233
10. Orthoptiste	235	1 703,75	1 703,75	11,233
11. Psychologue	235	1 703,75	1 703,75	11,233
<b>V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques</b>				
12-a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 595,00	1 595,00	10,516
12-b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 703,75	1 703,75	11,233
12-c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 885,00	1 885,00	12,428
12-d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 921,25	1 921,25	12,667

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point)/151,67.

## Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CSMF ; Le SML ; La MG France,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FNSS CFDT ; La FSPSS FO ; La FNSCS CFTC ; La FSAS CGT ; La FFSAS CFE-CGC,

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2016 :

1. Augmentation de 1,80 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,38 €.

### Annexe

En vigueur étendu

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2016

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point (7,38 €)	Salaire minimal légal	Taux horaire minimal
<b>I. - Nettoyage et entretien</b>				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 476,00	1 476,00	9,732
<b>II. - Accueil et secrétariat</b>				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 498,14	1 498,14	9,878
2 a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 505,52	1 505,52	9,926
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 512,90	1 512,90	9,975
3 a. Si, en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 520,28	1 520,28	10,024
3 b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursement	207	1 527,66	1 527,66	10,072
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 542,42	1 542,42	10,170



4 a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 549,80	1 549,80	10,218
4 b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 586,70	1 586,70	10,462
4 c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 594,08	1 594,08	10,510
4 d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 608,84	1 608,84	10,608
5. Secrétaire de direction	245	1 808,10	1 808,10	11,921
<b>III. - Personnel technique</b>				
6 a. Agent de cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 512,90	1 512,90	9,975
6 b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 608,84	1 608,84	10,608
6 c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 734,30	1 734,30	11,435
6 d. Responsable de service	245	1 808,10	1 808,10	11,921
6 e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 608,84	1 608,84	10,608
<b>IV. - Personnel soignant</b>				
7. Infirmier(ière)	235	1 734,30	1 734,30	11,435
8. Kinésithérapeute	235	1 734,30	1 734,30	11,435
9. Orthophoniste	235	1 734,30	1 734,30	11,435
10. Orthoptiste	235	1 734,30	1 734,30	11,435
11. Psychologue	235	1 734,30	1 734,30	11,435
<b>V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques</b>				
12 a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 623,60	1 623,60	10,705
12 b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 734,30	1 734,30	11,435
12 c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 918,80	1 918,80	12,651
12 d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 955,70	1 955,70	12,894

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point)/151,67.

## Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSMF FMF SML MG France
Organisations de salariés	UNSA FSS CFDT FSPSS FO CFTC santé sociaux FFSMAS CFE-CGC

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2017 :

- Augmentation de 1 % de la grille des salaires.
- La nouvelle valeur du point est fixée à 7,45 €.

Fait le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

### Annexe

En vigueur étendu

### Annexe

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2017

(En euros.)

Désignation des emplois	Nouveau coefficient	Valeur du point 7,45 €	Salaire minimum légal	Taux horaire minimum
<b>I. - Nettoyage et entretien</b>				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 490,00	1 490	9,824
<b>II. - Accueil et secrétariat</b>				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 512,35	1 512,35	9,971
2 a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 519,80	1 519,80	10,020
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 527,25	1 527,25	10,070
3 a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 534,70	1 534,70	10,119
3 b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 542,15	1 542,15	10,168

4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 557,05	1 557,05	10,266
4 a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 564,50	1 564,50	10,315
4 b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 601,75	1 601,75	10,561
4 c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 609,20	1 609,20	10,610
4 d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 624,10	1 624,10	10,708
5. Secrétaire de direction	245	1 825,25	1 825,25	12,034
III. - Personnel technique				
6 a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 527,25	1 527,25	10,070
6 b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 624,10	1 624,10	10,708
6 c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 750,75	1 750,75	11,543
6 d. Responsable de service	245	1 825,25	1 825,25	12,034
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 624,10	1 624,10	10,708
IV. - Personnel soignant				
7. Infirmier(ère)	235	1 750,75	1 750,75	11,543
8. Kinésithérapeute	235	1 750,75	1 750,75	11,543
9. Orthophoniste	235	1 750,75	1 750,75	11,543
10. Orthoptiste	235	1 750,75	1 750,75	11,543
11. Psychologue	235	1 750,75	1 750,75	11,543
V. - Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques				
12 a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 639,00	1 639,00	10,806
12 b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 750,75	1 750,75	11,543
12 c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 937,00	1 937,00	12,771
12 d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 974,25	1 974,25	13,017

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et 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, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

## Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

#### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

#### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2. Sections paritaires professionnelles

#### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;

- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;

- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;

- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

## Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

## Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et 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.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec



l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;

- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;

- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairment.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

## Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de

l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représenter sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

**Textes parus au JORF**





## Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011

Paru au JORF du 2011-05-24

### 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 chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, 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° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des 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 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;
- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

### 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 (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) 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 de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, 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 pompes funèbres (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au 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 de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement 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 des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, 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 télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de 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 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 des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

#### 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 vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, 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 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, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, 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 des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, 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 professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, 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 du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, 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 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, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, 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 salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé, à 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 de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

#### Article 27

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 28

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 avenants 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 (7<sup>e</sup>).

### **Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

Paru au JORF du 2012-04-11

#### 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 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° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, 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 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au 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 entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, 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 services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, 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 du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, 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 du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 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 chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, 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 l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :

- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, 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 du golf (n°

2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », 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 personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, 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 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° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de 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 des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, 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 mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité 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 des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, 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 l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### 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 l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 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 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement 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 des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, 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 du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires 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 du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à 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 télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

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° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

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 des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

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 vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

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 : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

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° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

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 34

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 30 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2012-06-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords à la convention collective susvisée.

L'alinéa 1 ainsi que le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 4.2 sont étendus à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2011/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2012-07-14

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif à la grille de salaires à la convention collective 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.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2012/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2013-07-13

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif à la grille des salaires, à la convention collective 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.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2013/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013**

Paru au JORF du 2014-01-04

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 62 du 1er janvier 2013 (BO n° 2013-20), relatif à l'indemnité de départ à la retraite, 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 la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de l'accord-cadre du 12 novembre 2009 (BO n° 2010-15) en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise, 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 personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'accord du 21 mai 2013 (BO n° 2013-31) relatif à la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au 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 de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord du 15 mai 2013 (BO n° 2013-29) portant modification de l'annexe VI relatif au forfait annuel en jours, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

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 6

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 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014**

Paru au JORF du 2014-03-11

## 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu le 4 juillet 2013 (BOCC 2013-34), 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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 avril 2013 (BOCC 2013-29), 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 détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 juin 2013 (BOCC 2013-46), 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 cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant relatif à la formation professionnelle, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013-46), 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 espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, conclu le 28 juin 2013 (BOCC 2013-32), 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 fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 13 relatif à la mise en place d'un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013-29), à l'accord du 9 décembre 1997 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 82 relatif aux congés annuels et au remplacement du salarié en congé, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2013-44), 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 gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 septembre 2013 (BOCC 2013-46), 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 organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 6 septembre 2013 (BOCC 2013-45), 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 à l'aide à la négociation, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013-15), à l'accord du 18 octobre 2005, 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 ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 35 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), 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 pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif à la modification de l'article 71 « congés pour événements familiaux », conclu le 3 juillet 2013 (BOCC 2013-38), 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 des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 26 septembre 2013 (BOCC 2013-48), 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 télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, conclu le 5 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de 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 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2014-06-28

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 65 du 23 janvier 2014, relatif à la grille des salaires, à la convention collective 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.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2014/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2014-11-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel, à la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2014/31, disponible 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 avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2014-12-20

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif à la mise en conformité du régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2014/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2015-12-18

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance, à la convention



collective susvisée.

Le terme « OCIRP » contenu dans les tableaux de cotisation présentés à l'article 3 est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil Constitutionnel n° 2013-672 du 13 juin 2013 déclarant la clause de désignation non conforme à la Constitution.

L'article 3, en tant qu'il prévoit que l'« OCIRP » est associé aux garanties faisant exception aux taux d'appel de 80 et 70 % figurant audit article, est étendu sous réserve du respect de la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 du 13 juin 2013 déclarant la clause de désignation non conforme à la Constitution.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2015/12, 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'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2016-02-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 67 du 21 mai 2015, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-22-2 à R. 6332-22-5 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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 23 février 2016.

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° 2015/45, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-06-24

#### 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° 60 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/15), 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 employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/14), 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 cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'accord harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2016, conclu le 15 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 69 relatif aux salaires, conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/15), 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 l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/16), 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 commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 36/B relatif au barème des primes mensuelles d'ancienneté, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/16), 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 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 aux salaires minima, conclu le 12 janvier 2016 (BOCC 2016/16), 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 ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650), les dispositions de l'accord sur le barème des appointements minimaux garantis à partir de l'année 2016, conclu le 28 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914), 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 l'annexe II (salaires), conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/16), 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 de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), 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 fixant la Garantie annuelle territoriale de Rémunération Effective, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la valeur du point, conclu le 29 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867), 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 n° 58 relatif aux salaires et indemnités de panier et de rappel, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (RAG + RMH + primes), conclu le 22 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), 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 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 12 février 2016 (BOCC 2016/13), 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 applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579), 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 relatif aux salaires, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/15), dans le cadre de 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 régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), 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 portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 22 février 2016 (BOCC 2016/15), 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 départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), 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 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et des rémunération minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 16 février 2016 (BOCC 2016/14), 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 des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489), 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 relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/16), 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 plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/12), 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'accord relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois, conclu le 10 décembre 2015 (BOCC 2016/16), 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 des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barème des minima, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), 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 des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) portant fixation du barème des minima pour 2016, conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord collectif régional (Rhône-Alpes) portant fixation du barèmes des minima des ETAM pour 2016, conclu le 1er février 2016 (BOCC 2016/12), 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 ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2016 (Picardie), conclu le 21 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### 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 cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 66 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 42 Bis relatif à la valeur du point conventionnel (salaires), conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/14), à ladite convention collective.

#### Article 26

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 27

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 28

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

##### Article 2

convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 (n° 1000).

##### Article 3

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment (Pays de la Loire) du 12 juillet 2006 (n° 2609).

##### Article 4

convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

##### Article 5

convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

##### Article 6

convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

##### Article 7

convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500).

Article 8

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).

Article 9

convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (n° 650).

Article 10

convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (n° 914).

Article 11

convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576).

Article 12

convention collective de la métallurgie de la Drôme-Ardèche du 24 novembre 1994 (n° 1867).

Article 13

convention collective régionale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1er juin 1977 (n° 937).

Article 14

convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 15

convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (n° 2579).

Article 16

convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059).

Article 17

convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

Article 18

convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (n° 2489).

Article 19

convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 20

convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Article 21

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 22

convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 23

convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 24

convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 25

convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564).

Fait le 9 juin 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, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-07-08

### 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif aux salaires, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, conclu le 1er février 2017 (BOCC 2017/13), 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 employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Hauts-de-France) portant sur les salaires mensuels minimaux, conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12) dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional relatif aux salaires mensuels minimaux (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux salaires (Rhône-Alpes), conclu le 2 février 2017 (BOCC 2017/13), 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 boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 16 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 70 relatif aux salaires, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494), les dispositions de l'avenant n° 15 relatif à la grille de salaires annuels, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 40 relatif aux salaires, conclu le 3 février 2017 (BOCC 2017/12), 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 locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 17 février 2017 (BOCC 2017/13), 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 départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), les dispositions de l'accord relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) pour l'année 2017 et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 9 février 2017 (BOCC 2017/12), 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 employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), 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 des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

##### Article 2

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609).

##### Article 3

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597).

##### Article 4

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

##### Article 5

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

##### Article 6

Convention collective nationale de la coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494).

##### Article 7

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

##### Article 8

Convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

##### Article 9

Convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

##### Article 10

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

##### Article 11

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

##### Article 12

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Fait le 30 juin 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 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017**

Paru au JORF du 2018-02-16

### 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 2, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à l'accord paritaire national relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 2e semestre 2017, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/35), 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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 71 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 mars 2017 (BOCC 2017/27), 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 entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif au positionnement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique, conclu le 28 juin 2017 (BOCC 2017/38), 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 de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le Compte Personnel de Formation, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux jours de congés pour événements familiaux, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), 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 de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642), les dispositions de l'accord d'étape relatif à l'annexe 1 « réalisateurs », conclu le 15 février 2017 (BOCC 2017/19), 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 modifiant les dispositions relatives à la commission nationale de négociation, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 118 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 120 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

### Article 7

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 8

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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

##### Article 2

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

##### Article 3

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

#### Article 4

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

#### Article 5

Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642).

#### Article 6

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

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 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

### **Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2019-03-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au plan national » figurant à l'article 1.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'alinéa 1 de l'article 2 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2019-07-16

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 72 du 29 mars 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, 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 du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

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 du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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° 2019/9, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2020-04-09

#### 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 cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les stipulations de l'avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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 3 avril 2020.

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° 2019/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)**

Paru au JORF du 2020-05-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 13 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la 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 20 mai 2020.

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° 2019/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



**Avenant n° 70**

**Date du texte : 2017-01-12**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AAH	Allocation adulte handicapée
ACIM	Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGI	Code général des impôts
CIF	Congé individuel de formation
CMP	Commission mixte paritaire
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSMF	Confédération des syndicats médicaux français
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DTS	Diplôme technique supérieur
FAF	Fonds assurance formation
FMF	Fédération des médecins de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IAD	Invalidité absolue et définitive
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OMPL	Observatoire des métiers des professions libérales
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PV	Procès verbal
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMG	Syndicat des médecins généralistes
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SML	Syndicat des médicaux libéraux
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TA	Tranche A
TB	Tranche B
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 7	10
	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 7	10
	II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail (Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance)		21
	Titre XIII : Indemnisation du congé maladie (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 43	6
Arrêt de travail, Maladie	Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 7	10
	I. - Généralités (Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance)		21
	II. - Prestations périodiques en cas d'incapacité de travail (Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance)		21
	III. - Garanties en cas de décès (Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance)		22
	Titre XIII : Indemnisation du congé maladie (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 43	6
Astreintes	Indemnité de garde, Indemnité de garde et indemnité d'astreinte (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 18	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 1er	1
Congés annuels	Fractionnement (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 34	5
	Période des congés payés (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 33	5
	Titre XI : Congés payés et vacances (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 31	4
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 40	5
	Modification de l'article 40 « Congés exceptionnels de courte durée » (Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40)	Article 1	32
Démission	Ancienneté du personnel réembauché (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 27	4
	Titre XI : Congés payés et vacances (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 31	4
Indemnités de licenciement	Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 25	4
	Modification de l'article 25 (Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40)	Article 3	32
Maternité, Adoption	Congé pour élever un enfant (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 46	6
	Congés de maternité et d'adoption (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 45	6
	Congés exceptionnels de courte durée (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 40	5
	Objet (Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance)		26
	Suspension du fait du salarié (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 29	4
Période d'essai	Ancienneté du personnel à durée déterminée engagé comme permanent (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 23	4
	Embauchage (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 19	3
	Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 25	4
	Modification de l'article 21 « Période d'essai (Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40)	Article 2	32
	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 21	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Recherche d'un emploi (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 26	4
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 14	2

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexe (Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		67
	Annexe (Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)		71
	Annexe (Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016)		72
	Annexe (Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)		73
	Annexe (Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires)	Article Annexe I	64
	Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1) (Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1))		66
	Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires)		64
	Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008 (Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008)		66
	Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		67
	Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010 (Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010)		68
	Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 (Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012)		69
	Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 (Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013)		70
	Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 (Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014)		71
	Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 (Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016)		72
	Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)		73
Visite médicale	Examen médical (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 20	3
	Médecine du travail (Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981)	Article 51	7

## Liste chronologique





Date	Texte	Page
1981-10-14	Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981	1
1982-04-23	Avenant n° 2 du 23 avril 1982 relatif à la durée du temps de travail	15
1983-10-07	Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires	18
1985-06-18	Avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif à la formation professionnelle continue	15
1990-05-02	Avenant n° 16 du 2 mai 1990 relatif à la classification et aux salaires	17
1993-10-04	Adhésion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des médecins libéraux à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux	30
1995-04-06	Avenant n° 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux frais	19
1995-10-26	Accord du 26 octobre 1995 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	19
2000-01-30	Avenant du 30 janvier 2000 relatif au régime de prévoyance	21
2004-11-16	Avenant n° 40 du 16 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	24
2004-12-15	Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance	33
	Avenant n° 41 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance	26
2005-01-14	Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle	26
	Additif du 14 janvier 2005 à l'avenant n° 40 relatif à la formation professionnelle	32
	Avenant « Salaires » n° 42 du 14 janvier 2005	33
2005-07-01	Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	27
2006-03-01	Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif à la commission nationale d'interprétation	29
2006-12-05	Avenant n° 45 du 5 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle	30
	Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires	65
2007-08-29	Avenant n° 46 du 5 décembre 2006 relatif aux salaires	64
	Avenant n° 46 bis du 29 août 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1)	65
2008-01-09	Avenant n° 47 du 9 janvier 2008 relatif à la prévoyance	30
	Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008	66
2008-09-18	Avenant n° 49 du 18 septembre 2008 relatif à la prévoyance	31
2009-01-14	Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40	32
	Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	66
2009-06-03	Avenant n° 52 du 3 juin 2009 relatif au régime de prévoyance	33
2009-12-16	Avenant n° 53 du 16 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance	39
2010-06-02	Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010	68
	Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle	39
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-1
2011-08-24	Avenant n° 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective	40
	Avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords	42
2012-02-29	Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	69
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-3
2012-05-10	Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44
2012-06-08	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-5
2012-07-14	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-5
2012-10-03	Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012	46
2013-01-01	Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013	70
	Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	46
2013-04-09	Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance	47
2013-07-13	Arrêté du 2 juillet 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-6
2014-01-04	Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013	JO-6
2014-01-07	Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 décembre 2013	JO-6
2014-01-23	Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	71
2014-01-30	Adhésion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA santé sociaux à la convention	49
2014-02-06	Adhésion par lettre du 6 février 2014 du syndicat des médecins généralistes à la convention collective	49
2014-03-11	Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014	JO-6
2014-06-28	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-8
2014-07-01	Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel	49
	Avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif au régime de prévoyance	52
2014-11-05	Arrêté du 24 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-8
2014-12-20	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-8
2015-01-15	Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au régime de prévoyance	52
2015-12-18	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-8
2016-01-21	Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	72
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-9
2016-06-24	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-9
2017-01-12	Avenant n° 70	NV-1
	Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	73
2017-03-09	Avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	54
2017-07-08	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-13

Date	Texte	Page
2017-07-09	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-13
2018-02-16	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017	JO-15
2018-03-29	Avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	56
2018-09-06	Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI	57
2018-11-22	Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance	59
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	74
2019-03-22	Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-16
2019-06-27	Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif à la classification et aux salaires	60
	Avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif à la contribution conventionnelle	64
2019-07-16	Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-16
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-16
2020-04-09	Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-17
2020-05-26	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147)	JO-17

## **Index alphabétique**



# 1

1. - Nature des actions de formation et ordre de priorite 15

# 2

2. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 16

# 3

3. - Moyens reconnus aux representants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 16

# 4

4. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 16

# 5

5. Financement de la formation continue 16

5. Financement de la formation continue

- 16

# 6

6. - Duree, conditions d'application de l'accord et periodicite des negociations ulterieures 16

# A

Absence pour exercer une fonction syndicale 2

Accord du 26 octobre 1995 relatif a la creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 19

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1

Accord du 7 octobre 1983 relatif aux commissions paritaires 18

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 74

Additif a l'avenant n° 40 relatif a la formation professionnelle 26

Additif a l'avenant N° 40 relatif a la formation professionnelle 26

Additif du 14 janvier 2005 a l'avenant n° 40 relatif a la formation professionnelle 26, 32

Adhesion de l'UNSA sante sociaux a la convention 49

Adhesion du syndicat des medecins generalistes a la convention collective 49

Adhesion du syndicat des medecins liberaux a la convention collective nationale du personnel des cabinets medicaux 30

Adhesion par lettre du 30 janvier 2014 de l'UNSA sante sociaux a la convention 49

Adhesion par lettre du 4 octobre 1993 du syndicat des medecins liberaux a la convention collective nationale du personnel des cabinets medicaux 30

Adhesion par lettre du 6 fevrier 2014 du syndicat des medecins generalistes a la convention collective 49

Administration et fonctionnement 81

Affectation des fonds 41

Affichages (Date des congés - Affichages) 5

Anciennete 2

Anciennete du personnel a duree determinee engage comme permanent 4

Anciennete du personnel reembauche 4

Annexe 64, 67, 71-73

Annexe I

- Regime de prevoyance 8

Annexe I Champ d'application 78

ANNEXE I Classification et salaires 17

Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 79

Annexes 78

Appointements et salaires 2

Association de gestion du paritarisme 41

Assurance chomage 7

Augmentation de l'indemnisation des frais engages par les representants salaries des cabinets medicaux pour assister aux reunions de commissions 19

Autres modalites de fonctionnement 58

Avantage en nature 7

Avantages acquis 1

Avenant du 30 janvier 2000 relatif au regime de prevoyance 21

Avenant n° 16 du 2 mai 1990 relatif a la classification et aux salaires 17

Avenant n° 2 du 23 avril 1982 relatif a la duree du temps de travail 15

Avenant n° 25 du 6 avril 1995 relatif aux commissions paritaires et aux frais 19

Avenant n° 40 du 16 novembre 2004 relatif a la formation professionnelle 24

Avenant n° 41 du 15 decembre 2004 relatif au regime de prevoyance 26, 33

Avenant n° 43 du 1er juillet 2005 relatif a la formation professionnelle 27

Avenant n° 44 du 1 mars 2006 relatif a la commission nationale d'interpretation 29

Avenant n° 45 du 5 decembre 2006 relatif a la formation professionnelle 30

Avenant n° 46 bis du 29 aout 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007 (1) 65

Avenant n° 46 du 5 decembre 2006 relatif aux salaires 64, 65

Avenant n° 47 du 9 janvier 2008 relatif a la prevoyance 30

Avenant n° 48 du 9 janvier 2008 relatif aux salaires a compter du 1er mai 2008 66

Avenant n° 49 du 18 septembre 2008 relatif a la prevoyance 31

Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 portant modifications des articles 21, 25 et 40 32

Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 66

Avenant n° 52 du 3 juin 2009 relatif au regime de prevoyance 33

Avenant n° 53 du 16 decembre 2009 relatif au regime de prevoyance 39

Avenant n° 54 du 2 juin 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2010 68

Avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif a la formation professionnelle 39

Avenant n° 56 du 24 aout 2011 relatif au paritarisme et a la negociation collective 40

Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 44

Avenant n° 58 du 24 aout 2011 relatif a la commission de validation des accords 42

Avenant n° 59 du 29 fevrier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 69

Avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif a la grille de classification des salaires au 1er octobre 2012 46  
Avenant n° 61 du 1er janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013 70  
Avenant n° 62 du 1er janvier 2013 relatif a l'indemnité de depart a la retraite 46  
Avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au regime de prevoyance 47  
Avenant n° 64 du 1er juillet 2014 relatif au travail a temps partiel 49  
Avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 71  
Avenant n° 66 du 1er juillet 2014 relatif au regime de prevoyance 52  
Avenant n° 68 du 15 janvier 2015 relatif au regime de prevoyance 52  
Avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 72  
Avenant n° 70 NV-1  
Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 73  
Avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au regime de prevoyance 54  
Avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au regime de prevoyance 56  
Avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif a la CPPNI 57  
Avenant n° 75 du 22 novembre 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au regime de prevoyance 59  
Avenant n° 76 du 27 juin 2019 relatif a la classification et aux salaires 60  
Avenant n° 77 du 27 juin 2019 relatif a la contribution conventionnelle 64  
Avenant n° 8 du 18 juin 1985 relatif a la formation professionnelle continue 15  
Avenant « Salaires » n° 42 du 14 janvier 2005 33  
Avis 58

## B

Base de calcul des cotisations et des prestations 9  
Bilan de fonctionnement 42  
Bulletins de salaire 2

## C

Cas particulier des cabinets de radiologie 3  
Cessation d'activite du cabinet 4  
Cessation de la garantie du salarie 9  
Champ d'application 1, 15, 41, 50  
Changement de titulaire du cabinet 4  
Chapitre I  
- Les missions de la C.P.N.E. 19  
- Les missions de la CPNE 19  
Chapitre II  
- Les relations de la C.P.N.E. et du F.A.F. - P.L. 20  
- Les relations de la CPNE et du FAF - PL 20  
Chapitre III  
- Composition 20  
Chapitre IV  
- Fonctionnement 20  
Chapitre V  
- Convocation 20  
Chapitre VI  
- Indemnisation 20  
Classification 17  
Classification ' Modification de la grille de classification ' 17  
Classification et salaires 17, 60  
Clause d'opposabilite du present avenant 26  
Clause visant la neutralisation des ' atteintes de seuils de 10 et de 20 salaires ' 30  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 81  
Commission de conciliation et d'interpretation 7  
Commission de controle et de gestion 14, 23  
Commission de validation des accords 42  
Commission nationale d'interpretation 29  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 57  
Commissions paritaires 18  
Commissions paritaires, frais 19  
Competence et responsabilite civile du personnel 2  
Complements d'heures negociees 51  
Composition 20, 57  
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 16  
Conditions de validation 44  
Conge de maternite - Conges d'adoption - Protection des meres 6  
Conge non remunere pour soigner un enfant ou un parent 6  
Conge pour elever un enfant 6  
Conges d'adoption - Protection des meres (Conge de maternite - Conges d'adoption - Protection des meres) 6  
Conges de courte duree 5  
Conges de maternite et d'adoption 6  
Conges exceptionnels de courte duree 5  
Conges payes et vacances 4  
Conges pour convenance personnelle 6  
Contestation et recours par les salaries 63  
Contrat a duree determinee 1  
Contrat de travail du salarie a temps partiel 50  
Contribution conventionnelle 64  
Contribution conventionnelle (Formation professionnelle  
- contribution conventionnelle) 64  
Contributions des entreprises a la formation professionnelle continue 30  
Contributions des entreprises de la branche (Financement

- contributions des entreprises de la branche) 41  
Convention collective nationale du 14 octobre 1981 1  
Convention collective nationale du personnel des cabinets medicaux du 14 octobre 1981 1  
Convocation 20  
Cotisations 13, 23  
CPPNI 57  
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 19  
Criteres classants 62

## D

Date d'application 1, 42  
Date d'effet 27  
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 42  
Date d'entree en vigueur 39, 59, 63  
Date des conges - Affichages 5  
Definition du personnel couvert 8  
Definition du temps partiel 50  
Delai de mise en œuvre 63  
Demande d'extension (Depot. - Demande d'extension) 51  
Demission des salaries et depart volontaire a la retraite 4  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 39, 42  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 42  
Denonciation (Revision. - Denonciation) 60  
Depot - Extension (Publicite - Depot - Extension) 42  
Depot - Publicite - Extension 27  
Depot. - Demande d'extension 52  
Depot. - Extension (Publicite - Depot. - Extension) 42  
Derogation individuelle 50  
Deroulement du contrat de travail 6  
Dispositifs d'accompagnement professionnel 25, 29  
Dispositions applicables a tous les salaries a temps partiel 50  
Dispositions diverses 51, 85  
Dispositions generales 1  
Dispositions specifiques 50  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Duree 59, 63  
Duree - Revision - Denonciation 39, 42  
Duree du temps de travail 15  
Duree du travail 2  
Duree et conditions de travail 2  
Duree, conditions d'application de l'accord et periodicite des negociations ulterieures 16  
Duree, revision, denonciation 1  
Duree. - Date d'effet 44  
Duree. - Revision. - Denonciation 39

## E

Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 44  
Elections des delegates du personnel 2  
Embauchage 3  
Emplois reperes 61  
Engagements de la branche 45  
Entree en vigueur 51  
Entree en vigueur. - Portee de l'accord 64  
Entreprises de moins de 50 salaries 64  
Examen medical 3  
Exercice du droit syndical 2  
Extension 59, 63  
Extension (Depot - Publicite - Extension) 27  
Extension (Depot. - Extension) 64  
Extension (Publicite - Depot - Extension) 42  
Extension (Publicite - Depot. - Extension) 42  
Extension du present avenant - Publicite 39  
Extension du present avenant. - Publicite 39

## F

Fetes legales 5  
Filières professionnelles 61  
Financement  
- contributions des entreprises de la branche 41  
Financement de la formation continue 16  
Fonctionnement 20  
Fonctionnement de la commission paritaire 43  
Fonctionnement de la commission plenièrè 58  
Formation professionnelle continue 15  
Formation professionnelle 39  
Formation professionnelle  
- contribution conventionnelle 64  
Formation professionnelle et permanente 7  
Fractionnement 5

## G

Garantie de salaire 62  
Garantie de statut 63  
Garanties en cas de deces 11, 22  
Garanties incapacite temporaire de travail et invalidite 10  
Generalites 21  
Grille de classification des salaires au 1er octobre 2012 46  
Grille de positionnement des emplois reperes 62  
Groupe de travail 58

## H

Horaire hebdomadaire contractuel 50

## I

I. - Generalites 21  
I. - Preambule 40  
I. - Regles de constitution 79  
II. - Administration et fonctionnement 81  
II. - Champ d'application 41  
II. - Prestations periodiques en cas d'incapacite de travail 21  
III. - Financement  
- contributions des entreprises de la branche 41  
III. - Garanties en cas de deces 22  
III. - Organisation financiere 85  
Indemnisation 20  
Indemnisation du conge maladie 6  
Indemnisations des frais engages par les representants salaries des cabinets medicaux pour assister aux reunions de commissions 18  
Indemnite de depart a la retraite 46  
Indemnite de garde, Indemnite de garde et indemnite d'astreinte 3  
Interpretation 58  
Interruption d'activite 51  
IV. - Dispositions diverses 85  
IV. - Prestations de rente education 23  
IV. - Recouvrement des contributions 41  
IX. - Date d'application 42

## J

Jeunes travailleurs et handicapes 7  
Jours de repos 5

## L

Les categories de personnel 3  
Les dispositifs de formation 24, 28  
Les heures supplementaires 3  
Les missions de la CPNE 19  
Les relations de la CPNE et du FAF - PL 20  
Liberte syndicale, liberte d'opinion 1  
Licenciement, demission des salaries et depart volontaire a la retraite 4  
Logement et vetements professionnels 7

## M

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 32  
Maintien des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail 9  
Majoration des heures complementaires 51  
Majorations pour heures supplementaires 3  
Maladie 5  
Medecine du travail 7  
Mensualisation 2  
Modalites de mise en œuvre dans les cabinets medicaux 63  
Modalites de prelevement du financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 40  
Modalites de prise de decision de la CPPNI 58  
Modalites de validation 44  
Modes et conditions de recrutement 3  
Modification de l'article 21 « Periode d'essai 32  
Modification de l'article 25 32  
Modification de l'article 40 « Conges exceptionnels de courte duree » 32  
Modification de l'article 44 et de l'annexe I de la convention collective nationale 33  
Modification de l'article 9 de l'annexe I relative au regime de prevoyance 54  
Modification de la grille de classification ' 17  
Modification de la numerotation des titres 32  
Modification regime de prevoyance 59  
Modifications des articles 21, 25 et 40 32  
Moyens accordes aux representants elus du personnel 43  
Moyens reconnus aux representants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 16  
Mutations a l'interieur du cabinet 6

## N

Nature des actions de formation et ordre de priorite 15  
Negociation triennale 26, 29



Niveaux de positionnement 62  
Notification. - Depot. - Extension 64  
Notification. - Entree en vigueur et depot 40, 46

## O

Objet 8, 26, 61  
Objet de l'avenant 44  
Obligation de versements a l'OPCA PL 39  
Observatoire de la CPNV 44  
OPCO des entreprises de proximite 74  
Organisation financiere 85

## P

P.L (Les relations de la C.P.N.E. et du F.A.F. - P.L) 19  
Paritarisme et negociation collective 40  
Participation aux reunions 59  
Participation aux reunions des commissions paritaires mises en place par la branche 59  
Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel 51  
Periode d'essai 3  
Periode de reference 5  
Periode des conges payes 5  
Periodes de travail effectif 5  
Personnel travaillant a domicile 4  
PL (Les relations de la CPNE et du FAF - PL) 20  
Portee de l'accord 40  
Preambule 27, 40, 50, 52, 57, 64  
Preambule et presentation du dispositif 42  
Precision sur l'avenant n° 47 31  
President et secretaire 58  
Prestations de rente education 23  
Prestations periodiques en cas d'incapacite de travail 21  
Prevoyance 6, 30, 31, 47  
Prime d'anciennete 2  
Principaux constats de l'etude sur l'egalite professionnelle 45  
Principe et definitions des criteres classants 62  
Principes generaux 2  
Priorite d'emploi 51  
Prise d'effet de la garantie du salaire 8  
Protection des meres (Conge de maternite - Conges d'adoption - Protection des meres) 6  
Publicite (Extension du present avenant - Publicite) 39  
Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 39  
Publicite - Depot - Extension 42  
Publicite - Extension (Depot - Publicite - Extension) 27  
Publicite. - Depot 44

## R

Recherche d'un emploi 4  
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 16  
Recouvrement des contributions 41  
Regime de prevoyance 26, 27, 33, 39, 52  
Regime de prevoyance (Annexe I  
- Regime de prevoyance) 8  
Regime de prevoyance (annexe I) 56  
Reglement interieur 7  
Regles de constitution 79  
Regroupement par periodes journalieres continues afin de garantir la mise en œuvre d'horaires reguliers pour les salaries a temps partiel 50  
Remboursement de frais 59  
Remplacement en cas d'absence ou d'empechement 6  
Repas 7  
Reunion de la CPNV 44  
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 39, 42  
Revision et denonciation 52, 59  
Revision. - Denonciation 63  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 39, 42  
Roles et missions 57  
Rupture du contrat de travail 4

## S

Saisine 58  
Saisine de la commission paritaire nationale de validation 43  
Salaires 64  
Salaires a compter du 1er mai 2008 66  
Salaires au 1er janvier 2009 66  
Salaires au 1er juillet 2010 68  
Salaires au 1er septembre 2007 65  
Salaires minima au 1er janvier 2014 71  
Salaires minima au 1er janvier 2017 73  
Salaires minimaux au 1er janvier 2012 69  
Salaires minimaux au 1er janvier 2013 70  
Salaires minimaux au 1er janvier 2016 72  
Salaires minimaux conventionnels 62

Secretariat 58  
Secretariat de la CPNV 44  
Section 1 Dispositions applicables a tous les salaries a temps partiel 50  
Section 2 Dispositions specifiques 50  
Section 3 Dispositions diverses 51  
Securite et hygiene 7  
Suivi de l'accord 51  
Suppression des limites d'age 31  
Suspension du contrat de travail 4  
Suspension du fait du salarie 4

## **T**

Tenue de travail 7  
Texte de base 1, 74  
Themes de negociation 42  
Titre I  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Titre III  
- Appointements et salaires 2  
Titre IV  
- Anciennete 2  
Titre IX  
- Rupture du contrat de travail 4  
Titre V  
- Duree et conditions de travail (1) 2  
Titre VI  
- Les heures supplementaires 3  
Titre VII  
- Modes et conditions de recrutement 3  
Titre VIII  
- Les categories de personnel 3  
Titre X  
- Suspension du contrat de travail 4  
Titre XI  
- Conges payes et vacances 4  
Titre XII  
- Conges de courte duree 5  
Titre XIII  
- Indemnisation du conge maladie 6  
Titre XIV  
- Conge de maternite - Conges d'adoption - Protection des meres 6  
Titre XIX  
- Jeunes travailleurs et handicapes 7  
Titre XV  
- Deroulement du contrat de travail 6  
Titre XVI  
- Securite et hygiene 7  
Titre XVII  
- Logement et vetements professionnels 7  
Titre XVIII  
- Assurance chomage 7  
Titre XX  
- Formation professionnelle et permanente 7  
Titre XXI  
- Commission de conciliation et d'interpretation 7  
Transmission des accords d'entreprise a la CPPNI 58  
Travail a temps partiel 49

## **V**

V. - Affectation des fonds 41  
V. - Cotisations 23  
Validation des accords 43  
Versement des contributions 24, 27  
VI. - Association de gestion du paritarisme 41  
VI. - Commission de controle et de gestion 23  
VII. - Bilan de fonctionnement 42  
VIII. - Duree - Revision - Denonciation 42  
VIII. - Duree. - Revision. - Denonciation 42

## **X**

X. - Publicite - Depot - Extension 42  
X. - Publicite - Depot. - Extension 42

