

# Convention collective

## NEGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS LES DOMAINES MEDICO - TECHNIQUES



N° de brochure : 3286

N° IDCC : 1982

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



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997</b>	1
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b>	1
Champ d'application	1
Entrée en vigueur - Durée - Publicité	1
Révision	1
Dénonciation	1
Négociations professionnelles	1
<b>Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale</b>	2
Généralités	2
<b>Titre III : Contrat de travail</b>	2
Recrutement	2
Contrat de travail	3
Période d'essai	3
Absences - Congés	3
<b>Titre IV : Classification</b>	4
Système de classification des emplois	4
<b>Titre V : Rémunération</b>	4
Rémunération	4
Rémunération variable	4
<b>Titre VI : Rupture du contrat de travail</b>	4
Démission	4
Licenciement	4
Retraite	5
<b>Textes Attachés</b>	5
Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997	5
ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997	6
Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997	7
Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997	9
Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	9
Préambule	9
Champ d'application de l'accord	9
Portée de l'accord	10
Impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi et les rémunérations	10
La durée du travail quotidienne et hebdomadaire	10
Repos quotidien et pause	10
Temps partiel	11
Dispositions relatives à l'aménagement du temps du travail	11
Dispositions d'allègement de cotisations	13
Durée d'application et bilan de l'accord	15
Commission nationale paritaire de suivi	15
Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective	15
Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	16
Objet	16
Durée - Notification - Publicité	16
Extension et entrée en vigueur	16
Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relative aux négociations conventionnelles	16
Objet	16
Durée - Notification - Publicité	16
Extension et entrée en vigueur	16
Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	17
Préambule	17
Champs d'application	17
Choix de l'OPCA	17
Dispositions financières	17
Observatoire des métiers et des qualifications	18
Dispositions diverses	18
Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP	18
Préambule	18
Champs d'application	19
Missions	19
Composition	19
Présidence	19
Fonctionnement	20
Absences et frais de déplacement	20
Durée - Notification - Publicité	20
Extension et entrée en vigueur	20
Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention	21
Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	21
Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention	21
Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima	22
Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention	22
Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation	22
Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	24
Préambule	24
Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Préambule	25
Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation	29
Préambule	29
Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention	30
Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFTD à la convention	30

Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention .....	30
Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention .....	31
Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades .....	31
Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux .....	32
Préambule .....	32
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce .....	33
Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance .....	34
Préambule .....	34
Objet et champ d'application .....	34
Hiérarchie des normes et accords d'entreprise .....	34
Partie I régime professionnel de prévoyance .....	34
Partie II Mutualisation professionnelle .....	41
Accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé .....	43
Préambule .....	43
Partie 1 Régime professionnel de santé .....	43
Partie 2 Mutualisation professionnelle .....	50
Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ .....	52
Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation .....	53
Préambule .....	53
Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle .....	55
Préambule .....	55
Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima .....	55
Avenant n° 1 du 6 juillet 2017 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé .....	56
Préambule .....	57
Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	58
Préambule .....	58
Avenant n° 4 du 15 mars 2018 modifiant l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance .....	61
Préambule .....	61
Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums .....	62
Préambule .....	63
Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) .....	63
Préambule .....	64
Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI .....	64
Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement .....	65
Avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé .....	67
Préambule .....	67
<b>Textes Salaires</b> .....	67
Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II) .....	67
Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima .....	68
Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima .....	69
Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima .....	70
Accord « Salaires » du 23 novembre 2011 .....	71
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima .....	72
<b>Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</b> .....	73
<b>Préambule</b> .....	73
<b>Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord</b> .....	75
<b>Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution</b> .....	76
<b>Textes Attachés</b> .....	77
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	77
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	78
Annexe .....	79
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	84
<b>Annexes</b> .....	88
Annexe I Champ d'application .....	88
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	89
I. - Règles de constitution .....	89
II. - Administration et fonctionnement .....	91
III. - Organisation financière .....	95
IV. - Dispositions diverses .....	95
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>AVENANT N° 3 DU 3 JUILLET 2014 A LA CONVENTION DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> ...	
NV-1 .....	
<b>Accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé</b> .....	NV-1
<b>Accord ordre public conventionnel (18 mai 2017)</b> .....	NV-1
<b>Avenant modifiant l'article 5.1 et 5.2 (15 décembre 2017)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Avenant conge maternité - adoption (19 septembre 2019)</b> .....	NV-1
<b>Avenant n°3 paritarisme 2019 (19 septembre 2019)</b> .....	NV-2
<b>Avenant prévoyance 2020 (indemnisation maladie - accident) (19 septembre 2019)</b> .....	NV-2
<b>Accord formation Pro A (11 décembre 2019)</b> .....	NV-2
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1

Liste chronologique ..... CHRO-1

Index alphabétique ..... ALPHA-1





# Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales signataires : SYNALAM ; SYNADEM.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FECTAM-CFTC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex (FNIC-CGT), par lettre du 14 août 2003 (BO CC 2004-12). Le syndicat national des associations d'assistance à domicile (SNADOM), par lettre du 25 septembre 2009 (BO n° 2009-43) L'union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), par lettre du 30 avril 2012 (BO n°2012-23) La fédération de l'UNSA commerces et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 30 septembre 2013 (BO n°2013-41)  La FS CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, par lettre du 13 janvier 2013 (BO n°2014-3)  Fédération des prestataires de santé à domicile, par lettre du 20 janvier 2014 (BO n°2014-9)  L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu

Il a été conclu le présent accord collectif, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de méthode du 19 avril 1994.

La conclusion du présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de reconnaître les spécificités de la profession des prestataires de services médico-techniques à domicile et notamment les conséquences sociales inhérentes aux contraintes liées aux activités au profit de malades et handicapés à domicile.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-10-2005 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'exclusion BOCC 2006-6 étendu par arrêté du 21-11-2006 JORF 30-11-2006.

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3 C (à l'exclusion de l'audioprothèse) en 71.4 B.

### Entrée en vigueur - Durée - Publicité

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur pour l'ensemble de la profession le premier jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension.

2.2. Les mesures de publicité de la présente convention requises par la loi seront réalisées à la diligence des organisations patronales.

2.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, au sein de chaque établissement, un exemplaire de la convention à jour doit être tenu à la disposition des salariés, un exemplaire étant remis à chacun des représentants du personnel. En outre, en application de l'article R. 135-1 du code du travail une information spécifique relative à l'application de la convention est réalisée sur le panneau d'affichage de chaque établissement. Cette information précise notamment le lieu où la consultation de la convention par le salarié est possible.

### Révision

#### Article 3

En vigueur étendu

La convention peut être révisée, dans les conditions prévues par la loi. Toute modification de la convention résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

### Dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

La convention peut être dénoncée, dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de la convention soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre ou à une annexe thématique.

Les parties se rencontreront dans un délai de trois mois suivant la date de notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la dénonciation, la partie auteur de la dénonciation présentant, le cas échéant, une proposition de texte.

A défaut d'accord de substitution conclu dans le délai prévu par la loi, la convention ou le titre ou l'annexe thématique cesse de produire tout effet, au terme de ce délai, dans les conditions légales (art. L. 132-8 du code du travail).

### Négociations professionnelles

#### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Négociations périodiques

Conformément aux dispositions légales, les interlocuteurs sociaux de la branche doivent négocier notamment :

- sur les salaires minima, au moins 1 fois par an ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au moins 1 fois tous les 3 ans ;
- sur la classification, au moins 1 fois tous les 5 ans ;
- sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées au moins 1 fois tous les 3 ans.

En outre, beaucoup d'autres sujets sont à négocier et nécessitent de nombreuses réunions, notamment, la formation professionnelle continue.

Les négociations de branche nécessitent des réunions préparatoires. Ces réunions préparatoires, d'une durée de 1 journée, se tiendront la veille des réunions plénières.

L'ordre du jour des réunions plénières est arrêté, paritaire, à la fin de la réunion précédente.

Dans toute la mesure du possible, les organisations qui ont établi un projet d'accord ou d'avenant sur lequel portera la négociation, l'adressent avant la réunion aux autres parties.

## 5.2. Composition des délégations

La délégation des organisations syndicales affiliées à une confédération reconnue représentative au plan national, se constitue librement, dans la limite de 4 personnes par sigle confédéral.

## 5.3. Participation aux négociations

Les salariés des entreprises de la branche qui participent aux négociations doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions préparatoires et des réunions plénières ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions suivantes :

### 1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

Pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;

Si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 € ;

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/ réunion) ;

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise ;

Frais de parking : rais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

### 2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ;

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

### 3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion (s) organisée (s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration.

## **Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale**

### **Généralités**

#### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Principes

Chaque entreprise doit veiller à respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires relatives à la représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT) et à la représentation syndicale (délégué syndical, représentant syndical au comité d'entreprise). En aucun cas, conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, l'employeur ne peut tenir compte de l'engagement du salarié dans le cadre de la représentation du personnel ou de la représentation syndicale, à l'occasion de l'embauche ou du déroulement de la carrière.

Comme le prévoit la législation, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux prévus à cet effet.

#### 6.2. Elections

Les élections des représentants du personnel sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le protocole d'accord électoral entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives porte notamment sur :

- la répartition des sièges entre collèges ;
- les modalités pratiques du scrutin ;
- l'information du personnel concerné ;
- les délais de communication des listes.

## **Titre III : Contrat de travail**

### **Recrutement**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les opérations liées au recrutement des salariés doivent être menées, de bonne foi, dans le respect de la vie privée des candidats et en absence de toute discrimination.

#### Article 8

(Réservé)

## Contrat de travail

### Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Période d'essai

### Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Absences - Congés

### Article 11

En vigueur étendu

#### 11.1. Maladie. - Accident : contrat de travail

Les absences résultant de maladies ou d'accidents ne constituent pas une cause de rupture du contrat, sous réserve que l'intéressé en avise son employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, en précisant, le cas échéant, l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident. L'absence est justifiée par un certificat médical communiqué à l'employeur.

Dans le cas où, après recours à toutes formules de remplacement temporaire, ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur pourra mettre en oeuvre une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention. La procédure de licenciement sera mise en oeuvre, au plus tôt à la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, ce délai ne serait pas opposable en cas d'absences répétées désorganisant l'entreprise et justifiant le remplacement du salarié.

L'intéressé licencié bénéficiera dans tous les cas d'une période de réembauchage dans la catégorie qu'il occupait, et ce pendant un an à compter de la notification de son licenciement.

Les présentes dispositions sont applicables sous réserve de règles légales relatives à la protection de l'emploi des salariés absents pour cause d'accident du travail et de maladie professionnelle.

#### 11.2. Maladie. - Accident : indemnisation

Le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

- pour les salariés de niveau N 1 à N 3 (compris) à compter du 8e jour calendaire d'absence continue ;
- pour les cadres de niveau N 4 ou N 5, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir 75 % du salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et autres organismes de protection complémentaire recalculées en brut.

Cette indemnité complémentaire est versée à concurrence de 120 jours par année civile, les périodes de carence s'imputant sur ce contingent. Toutefois, elle est poursuivie jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle. Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant percevoir les prestations de la sécurité sociale. Elle cesse d'être due au cas où, à l'occasion d'un contrôle effectué par un médecin désigné par l'employeur, l'intéressé est absent du domicile indiqué à l'employeur, sans l'avoir préalablement prévenu et/ou sans motif valable.

L'interruption intervient à compter du jour où le constat est établi et vaut pour toute la durée de l'absence restant à courir, en application de l'attestation médicale d'origine et de ses renouvellements transmis à l'employeur.

#### 11.3. Maternité. - Adoption

Les salariés concernés bénéficient des congés prévus par la loi.

#### 11.4. Congés annuels

a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers.

b) La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre. Sous réserve de nécessité de service, le personnel qui en fera la demande pourra prendre son congé en partie en dehors de la période légale à condition qu'il ait pris au moins douze jours de congé entre le 1er mai et le 31 octobre.

c) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale, 1er mai - 31 octobre, la durée de ce congé serait obligatoirement augmentée de deux jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale était au moins égale à six jours ouvrables et d'un jour ouvrable si cette partie était inférieure à six jours ouvrables.

#### 11.5. Congés familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

On entend par descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ;

- pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré.

On entend par beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent. On entend par conjoint : les personnes mariées ou pacsées ;

- trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption.

Ces durées pourront être prolongées d'une journée si le lieu du mariage du salarié ou d'un enfant ou de l'enterrement du conjoint, descendant ou ascendant, est distant de plus de 400 kilomètres du lieu habituel de travail du salarié.

## **Titre IV : Classification**

### **Système de classification des emplois**

#### Article 12

En vigueur étendu

##### 12.1. Contexte

Le système de classification prend en compte, d'une part, les impératifs liés à la profession et, d'autre part, les spécificités du tissu professionnel constitué de très petites entreprises et de moyennes entreprises.

##### 12.2. Principes fondamentaux

Le système de classification s'établit autour de critères classants - technicité, responsabilité, autonomie - complétés par une liste d'emplois repères répartis sur une grille.

##### 12.3. Méthode de classement des emplois

La grille détermine un classement des emplois et non des personnes, tenant compte des obligations et contraintes de service des activités liées aux besoins des malades et handicapés à domicile.

Les emplois sont répartis en cinq niveaux dont chacun correspond à un degré de technicité, de responsabilité et d'autonomie, ces paramètres devant nécessairement être appréciés en fonction des impératifs professionnels et de l'organisation de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en positions identifiant des degrés de technicité, responsabilité et autonomie évolutifs.

A chaque position est attachée une liste d'emplois repères correspondant aux trois filières professionnelles : les emplois repères constituent quelques références d'emplois correspondant à la position considérée pouvant exister dans la profession.

Le classement des emplois de chaque entreprise s'effectue par référence aux emplois repères. La terminologie employée ne s'impose pas aux parties. L'évolution professionnelle et la technologie relative aux fonctions attachées à un poste peut justifier une adaptation du classement de l'emploi dans la mesure où elle entraîne une évolution des paramètres de technicité, de responsabilité et d'autonomie.

##### 12.4. Affectation du salarié

Le salarié est affecté à un poste de l'entreprise et bénéficie du coefficient hiérarchique attaché à celui-ci.

La taille des entreprises peut justifier qu'un salarié soit affecté à un poste couvrant une ou plusieurs filières.

Lorsque, à ce titre, le salarié exerce des missions relevant de niveaux ou de positions différents, son poste est classé en fonction du niveau et/ou de la position correspondant à son activité dominante. Si des activités différentes, permanentes et d'un volume significatif, relevant d'un niveau supérieur au coefficient du poste, viennent compléter l'activité dominante du poste, il est attribué au salarié 10 points de coefficient supplémentaires.

L'affectation à un poste suppose que le salarié soit doté de la compétence requise, celle-ci étant notamment liée à la formation initiale ou continue et à l'expérience professionnelle.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel chaque année, de l'état du classement des emplois de l'entreprise en précisant les caractéristiques qui justifient ces classements.

Il doit être fait référence du classement de l'emploi en toutes circonstances où l'information est nécessaire : emplois à pourvoir, définition du salaire, affectation...

##### 12.5. Grille de classification

La grille de classification est annexée au présent accord collectif. A chaque position est attribué un coefficient.

Elle donnera lieu à une négociation, au moins tous les cinq ans. Au cours de chaque période quinquennale, elle peut être adaptée dans les conditions prévues par la loi.

## **Titre V : Rémunération**

### **Rémunération**

#### Article 13

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle est égale au produit de la ou des valeur(s) du point de coefficient par le nombre de points de coefficient, arrondi à l'euro supérieur.

Le salaire réel peut comprendre une partie fixe et une partie variable.

La ou les valeur(s) du point sont négociées au moins tous les ans, dans le cadre du champ défini à l'article 1er.

### **Rémunération variable**

#### Article 14

En vigueur étendu

Le salaire peut comporter une part fixe et une part variable. La part fixe ne peut pas être inférieure à 80 % du montant de la rémunération annuelle minimale correspondant au coefficient ; la part fixe est versée par 1/12.

La part variable est calculée à partir de paramètres économiques, notamment d'objectifs, précisément identifiés par le contrat de travail ou un avenant.

Pour les niveaux IV et V (cadres), la part fixe ne peut être inférieure à 100 % du montant de la rémunération minimale mensuelle.

Les rémunérations annuelles brutes réelles versées dans les entreprises ne peuvent, tous éléments notamment variables compris mais hors heures supplémentaires, être inférieures au barème conventionnel.

Le salaire brut réel versé ne peut être inférieur trimestriellement au quart du salaire minimum annuel. La part variable subit éventuellement une régularisation en fin d'exercice, tenant compte des paramètres prévus. Aucun salaire mensuel brut ne peut être inférieur au SMIC.

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

### **Démission**

#### Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Licenciement**

#### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Retraite

### Article 17

En vigueur étendu

#### 17.1. Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Le départ à la retraite est notifié par le salarié âgé d'au moins soixante ans à l'employeur. Il prend effet au terme d'une période de prévenance égale à deux mois. Cette période de prévenance sera réduite à un mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant tout ou partie du délai de prévenance éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération de la période de prévenance non effectuée.

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue si l'employeur avait procédé à son licenciement.

#### 17.2. Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

La mise à la retraite est notifiée par l'employeur au salarié.

La mise à la retraite ne peut intervenir que lorsque le salarié a atteint l'âge de soixante ans au moins et qu'il peut faire liquider à taux plein les prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires.

La notification de mise à la retraite prend effet au terme d'un délai de prévenance de deux mois.

Le salarié mis à la retraite perçoit une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

#### 17.3. Affiliation au régime de retraite des cadres

Les salariés affectés à des postes de niveau égal ou supérieur à 4 sont affiliés à une institution gérant le régime de retraite résultant de l'accord du 14 mars 1947 en qualité de cadres.

Les entreprises peuvent proposer d'affilier les salariés affectés à des postes de niveau 3 à une institution gérant le régime de retraite résultant de l'accord du 14 mars 1947, au titre de l'article 36 de son annexe 1, sous réserve du respect des procédures prévues par ladite convention.

---

## Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997

### ANNEXE I - Grille de classification

En vigueur étendu

#### Niveau I : Exécution

Les emplois de ce niveau consistent en l'exécution des travaux simples selon des procédures définies par la direction. L'exécution de ces travaux nécessite la maîtrise de techniques professionnelles simples ou formalisées et se réalise sous l'organisation et le contrôle permanent de la hiérarchie.

##### Position 1.1. Employé :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches ponctuelles simples, sans initiative professionnelle individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée et organisée par la hiérarchie imposant le respect strict des directives et procédures.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie.

##### Position 1.2. Employé confirmé :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative professionnelle individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée par la hiérarchie de telle sorte que le titulaire du poste peut prendre les initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

##### Position 1.3. Employé principal :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles formalisées permettant la réalisation de tâches spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvant aller, pour les emplois concernés, jusqu'au dépannage d'urgence à distance ou sur site.

Responsabilité : Activité assistée par la hiérarchie de telle sorte que, le cas échéant, le titulaire exerce son activité dans le cadre d'un travail d'équipe coordonné afin notamment que la permanence du service soit assurée.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie.

#### Niveau II : Assistance

Les emplois de ce niveau consistent dans l'organisation et l'exécution de missions confiées par la direction. Ils nécessitent la maîtrise des techniques professionnelles élaborées et complexes et la capacité à gérer son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie.

##### Position 2.1. Assistant :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de missions et l'adaptation des procédures internes aux nécessités de fonctionnement.

Responsabilité : Activité organisée de façon autonome par le titulaire.

Autonomie : Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à leurs adaptations et aux objectifs.

##### Position 2.2. Assistant confirmé :

Technicité : Maîtrise de techniques professionnelles élaborées permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Responsabilité : La réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est organisée par le titulaire.

Autonomie : Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en oeuvre et sur la cohérence des réalisations.

##### Position 2.3. Assistant principal :

Technicité : Maîtrise de techniques professionnelles élaborées et complexes permettant la conception, la réalisation et le contrôle de travaux ou d'ensemble de travaux de haute technicité, nécessitant des connaissances pratiques et techniques approfondies.

Responsabilité : La réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle ou régulière d'une équipe dont l'activité est organisée et supervisée par le titulaire.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle technique et qualitatif sur les réalisations.

#### Niveau III : Maîtrise

Les emplois de cette catégorie qui justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessite l'emploi, soit par le rôle d'organisation qu'il suppose.

### Position 3.1. Expertise :

Technicité : Maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles permettant l'élaboration de solutions adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Responsabilité : Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et peut assurer le conseil et la formation au profit des équipes de l'entreprise. Il veille également au respect des normes de qualité et de permanence du service au client.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des analyses et des résultats ou des recherches.

### Position 3.2. Organisation :

Technicité : L'emploi requiert la capacité au management humain et à la prise de décision de façon autonome.

Responsabilité : La réalisation des missions suppose la capacité à organiser et superviser le travail d'une équipe.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des décisions et des résultats.

### Niveau IV : Cadre

La justification et le rôle du cadre tiennent compte de la spécificité de la profession composée de petites entreprises.

Les emplois de ce niveau supposent une maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. L'emploi de cadre se caractérise par la capacité du titulaire à définir un programme de travail conforme aux intérêts de l'entreprise et aux directives générales qui sont définies par la direction.

Technicité : Maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles caractérisant une compétence professionnelle certaine dans le ou les domaines de responsabilité du titulaire.

Responsabilité : L'emploi justifie la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs définis par la direction. L'emploi recouvre la gestion d'une activité ou d'un secteur. Cette gestion s'effectue de façon autonome selon les moyens mis à la disposition de l'emploi. Elle repose sur l'initiative et la capacité à assumer l'encadrement et la formation des collaborateurs de niveaux inférieurs.

Autonomie : L'emploi justifie qu'une relation de confiance réciproque existe entre le titulaire et la direction. Cette confiance nécessite que des comptes rendus d'activité soient régulièrement soumis au contrôle de la direction, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

### Position 4.1. Cadre-expert :

Poste requérant une compétence technique de très haut niveau justifiant la détention d'un diplôme de niveau minimum bac + 4 ou une expérience consacrée dans la profession.

### Position 4.2 :

Poste d'encadrement et de responsabilité d'un service, d'une agence, d'une région ou de siège.

Les emplois de cadres peuvent être répartis dans l'entreprise en plusieurs positions dont l'attribution dépend :

- de la taille de l'entreprise ;
- de l'importance de l'équipe que le cadre dirige ;
- de l'importance de l'activité ou du secteur qu'il dirige dans l'organisation générale de l'entreprise.

### Niveau V : Cadre de direction

Les emplois de cadre de direction sont ceux auxquels sont attachés les notions d'administration, d'organisation et de direction s'exerçant au sein d'un service. Le titulaire bénéficie d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne développée.

Le cadre de direction est responsable des résultats de l'entité qu'il dirige et pour laquelle il justifie d'une délégation de pouvoirs et de responsabilité totale ou partielle du chef d'entreprise. Il peut participer au comité de direction.

Les emplois de cadre de direction sont repartis :

- en emplois hiérarchisés : position direction ;
- en emplois hors grille : hors grille.

### Principe de classement

Chaque emploi de l'entreprise doit faire l'objet d'un classement résultant de l'application de la grille visée à l'article 1er en fonction des critères de technicité, responsabilité, autonomie et formation minimale requise.

Le niveau de formation minimale correspond à la compétence optimale pour occuper le poste mais ne conditionne pas de façon stricte l'accès à l'emploi ni ne présume le droit à l'accès à l'emploi.

## ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997.

### ANNEXE II - Tableau des coefficients

En vigueur étendu

Annexe II  
Tableau des coefficients

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT (23 novembre 2011)	ACCORD du 18 mai 2017		ACCORD du 6 décembre 2018	
			Date d'entrée en vigueur		Date d'entrée en vigueur	
			1er mars 2018		1er janvier 2019	
I	1.1	300	1 536	5,12	1 554	5,18
	1.2	305	1 562	5,12	1 580	5,18
	1.3	310	1 587	5,12	1 606	5,18
II	2.1	320	1 638	5,12	1 658	5,18
	2.2	330	1 690	5,12	1 710	5,18
	2.3	340	1 741	5,12	1 762	5,18
III	3.1	360	1 843	5,12	1 865	5,18
	Intermédiaire	370	1 894	5,12	1 917	5,18
	3.2	385	1 971	5,12	1 995	5,18
IV	4.1	510	2 611	5,12	2 643	5,18
	4.2	635	3 251	5,12	3 290	5,18
V	5.1	670	3 430	5,12	3 472	5,18
	5.2	790	4 045	5,12	4 093	5,18

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

(1) 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'annexe, tel qu'elle résulte de l'accord du 6 décembre 2018, est étendue sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.  
(Arrêté du 9 juillet 2019 - art. 1)

## Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997

Signataires	
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### ANNEXE III - Emplois repères

En vigueur étendu

Les emplois repères sont identifiés par filière, sans qu'il en résulte nécessairement une appartenance d'un poste à une unique filière.

Les emplois repères permettent aux intéressés de situer les postes de l'entreprise par rapport à la grille de classement.

Les emplois repères constituent une illustration professionnelle de la ventilation des tâches et de la répartition des responsabilités qui doit être adaptée à chaque structure.

#### FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Niveau 1 : Employé administratif

##### 1.1. Opérateur de saisie :

Effectue toutes opérations de saisie sur tout matériel adapté.

Standard. - Accueil. - Dactylographe

##### 1.2. Secrétaire :

Aide-comptable :

Effectue les opérations de saisie des écritures de comptabilité et, d'une façon générale, toutes opérations simples de comptabilité.

Agent administratif :

Assure la saisie des règlements provenant des clients, des collectivités, des caisses d'assurance maladie. Assure les relances pour les paiements erronés ou non identifiables. Etablit la feuille de caisse.

##### 1.3. Employé de paie :

Prépare les états en vue de l'établissement de la paie. Tient à jour tous les états nécessaires. Prépare les déclarations.

Agent de commande :

Centralise, prépare et passe les commandes liées à l'approvisionnement de l'entreprise.

Agent de suivi caisse sécurité sociale :

Assure la saisie, le suivi et la facturation des dossiers tiers payants. Assure la gestion et le renouvellement des ordonnances, DEP et accords de prise en charge ou tous autres documents nécessaires. Contrôle les encaissements.

Niveau 2 : Assistant administratif

##### 2.1. Comptable :

Etablit la comptabilité et tous documents de gestion.

Administration du personnel :

Suivi technique des dossiers du personnel.

Informaticien (niveau BTS ou expérience) :

Etablit les programmations à partir des analyses et cahiers des charges communiqués.

(Fonctions évolutives au niveau 2.2 ou 2.3 selon l'expérience et la taille de l'entreprise.)

##### 2.2. Assistante de direction :

Secrétaire attachée à une direction.

Coordinateur administratif :

Assure la coordination soit de plusieurs types de travaux décrits au 2.1, soit de plusieurs assistants administratifs.

##### 2.3. Chef de groupe.

Niveau 3 : Maîtrise

##### 3.1. Responsable de comptabilité, d'administration, de personnel, d'informatique :

Etablit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité.

##### 3.2. Responsable d'équipe.

Niveau 4 : Cadres

Responsable d'un ou plusieurs services comptable, administratif, gestion, etc.

Responsable d'agence.

Niveau 5 : Cadres de direction

Directeur d'un ou plusieurs départements.

Directeur régional.

Secrétaire général.

Directeur administratif et financier.

Directeur des relations humaines.

#### FILIÈRE COMMERCIALE

Niveau 1 : Employé de vente

##### 1.1. à 1.3 :

Vendeur en magasin :

Assure le conseil et la vente de produits en magasin et la location des appareils pris sur place. Assure l'approvisionnement des rayonnages et le marquage des prix. Assure les encaissements.

Vendeur qualifié :

Assure le conseil et la vente notamment des matériels spécialisés tels que les fauteuils roulants. Etablit les devis. Collecte les documents nécessaires à la demande de prise en charge et s'en charge. Assure un service après vente minimum.

Administration des ventes :

Centralise, vérifie et coordonne le suivi commercial.

(Evolution vers niveau 2.)

Niveau 2 : Assistant commercial

2.1. Commercial-négociateur (niveau BTS ou expérience) :

Propose les produits et prestations de services auprès des collectivités médicales et des prospects. Visite les clients de type important et prospecte son secteur. Effectue des démonstrations de matériel. Assure les réglages et les mises au point.

Responsable stock. - Vendeur spécialisé :

Vendeur de matériel hautement technologique.

2.2. Technico-commercial. - Délégué commercial santé :

Propose les produits et prestations de services auprès des prescripteurs. Effectue les comptes rendus des visites afin d'établir un fichier personnalisé pour cette activité.

2.3. Commercial spécialisé. - Responsable de magasin :

Commercial de matériel hautement technologique.

Anime, organise et gère un magasin. Assure les ventes et leur gestion en magasin ou en collectivité.

Niveau 3 : Responsable commercial

3.1. Commercial chargé de clientèle :

Responsable d'un portefeuille de clientèle grands comptes. Recherche de nouveaux produits et fournisseurs. Participe à l'élaboration de la politique commerciale.

3.2. Responsable commercial d'agence.

Niveau 4 : Cadre

Animateur des ventes.

Chef de produits.

Chef de marché.

Responsable d'agence.

Niveau 5 : Cadre de direction

Directeur des achats.

Directeur régional.

Directeur commercial.

FILIÈRE LOGISTIQUE ET TECHNOLOGIQUE

Niveau 1 : Exploitation logistique

1.1. Magasinier :

Réceptionne, reconnaît et range les livraisons et prépare les commandes.

Entretien des matériels et locaux.

Agent de décontamination :

Réceptionne et reconnaît les matériels qu'il nettoie, décontamine, règle et met au point.

Agent de livraison (installation simple) :

Livre, installe ou récupère les matériels ne nécessitant pas de technicité spécifique.

Agent de maintenance :

Assure l'entretien courant et les réparations simples des matériels pour atelier ou sur site.

1.2. Livreur-installateur :

Effectue les livraisons, les installations et récupérations des matériels. Instruit les clients sur les modes d'utilisation des matériels. Récupère les documents nécessaires à la demande de prise en charge du dossier.

1.3. Livreur-installateur qualifié :

Mêmes fonctions mais sur matériels nécessitant la maîtrise de techniques qualifiées.

Niveau 2 : Technicien

2.1. Technicien (niveau BTS ou expérience) :

Assure le SAV du matériel, la maintenance, l'entretien, l'adaptation sur site ou en atelier.

Responsable stock.

2.2. Technicien qualifié sur matériels spécialisés.

Niveau 3 : Maîtrise

3.1. Technicien supérieur :

Outre les missions du technicien qualifié, conçoit et réalise toutes adaptations technologiques liées soit au matériel, soit au malade.

3.2. Responsable logistique :

Assure la responsabilité des plannings, des préparations, des récupérations. Assure la gestion des stocks. Assure la gestion des astreintes.

Responsable distribution.

Responsable d'équipe.

Niveau 4 : Cadre



Responsable technique.  
Responsable d'exploitation.  
Responsable de la qualité.  
Responsable de la sécurité.  
Niveau 5 : Cadre de direction  
Directeur d'exploitation.  
Directeur technique.

Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

## Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997

Signataires	
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### ANNEXE IV - Dispositions transitoires

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 12 bis et suivants, 14 bis et 17.3 bis sont adoptées à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente grille de classification, à titre transitoire.

Article 12 bis

Classification

12.1 bis. Délai :

Le classement des emplois et l'affectation des collaborateurs devront être réalisés dès l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 31 décembre 1997.

12.2 bis. Information collective et individuelle :

a) Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, d'une part, et l'ensemble du personnel, d'autre part, sont informés du présent dispositif conventionnel. L'employeur établit, notamment, une description de chaque poste de l'entreprise et sa position par rapport aux niveaux de la grille.

b) L'employeur ou son représentant reçoit chaque salarié ; il examine avec l'intéressé le contenu du poste et lui remet un document précisant le projet de classement de son emploi et les caractéristiques le justifiant.

12.3 bis. Règlement des difficultés :

a) Dans le délai d'un mois à compter de la remise de ce document, le collaborateur pourra contester par écrit le classement de l'emploi qu'il occupe, en motivant sa contestation et en précisant le classement estimé convenir.

b) Dans le délai d'un mois à compter de la réception par l'employeur de l'écrit de contestation du collaborateur, celui-ci devra être reçu par l'employeur ou son représentant à un entretien au cours duquel le collaborateur aura la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.

c) En cas de défaut d'accord, dans le cadre d'une contestation visée au point précédent, l'employeur confirme dans le mois suivant, par écrit, au salarié, le classement qu'il attribue au poste.

d) Le collaborateur ou l'employeur a la possibilité de saisir, dans le mois de la confirmation écrite du classement, la commission paritaire pour lui soumettre les difficultés d'interprétation et les contestations, conformément aux dispositions de l'article 5.4.

12.4 bis. Bilan :

a) Une fois les opérations de classifications réalisées, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et signale les éventuelles difficultés.

b) Un bilan des opérations de classement sera établi au niveau de la profession, par la commission de contrôle, dans le cadre d'une première réunion tenue au cours du deuxième trimestre 1996 et d'une seconde réunion tenue au cours du quatrième trimestre 1996.

Article 14 bis

Rémunération

Le respect des minima s'apprécie en tenant compte du prorata mensuel du treizième mois éventuellement versé dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 17.3 bis

Conditions suspensives

Les dispositions de l'article 17.3 n'entrent en vigueur que sous réserve de la validation de l'AGIRC.

Les parties s'engagent à demander à l'AGIRC le maintien de l'affiliation à la caisse de retraite des cadres et des salariés y étant affiliés au 31 décembre 1994 et affectés à des emplois ne relevant pas du niveau des cadres.

## Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La confédération française des travailleurs chrétiens,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Préambule

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de proposer à l'ensemble des entreprises, et notamment celles de moins de 20 salariés, des dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail aux fins de concilier les impératifs des entreprises de la branche, l'amélioration des conditions de travail des salariés et le développement ou la consolidation de l'emploi.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 réduisant la durée légale du travail à 35 heures (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer ou préserver l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes :

#### Champ d'application de l'accord

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

## Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire national (hors départements d'outre-mer) au sein des entreprises privées, prestataires de services médico-techniques référencées sous le code NAF 52-3 C et 71-4 B, exerçant sous une forme quelconque une activité principale qui consiste dans la location et la vente de matériels et de fournitures destinés à l'assistance de patients, de malades ou de handicapés et à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liée aux activités de location ou de vente, hors dentisterie, au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tous actes de soins.

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement à la présente convention.

### Portée de l'accord

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

##### Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la date d'arrêté d'extension

Les conventions et accords d'entreprise peuvent comporter des clauses plus favorables aux salariés que celles contenues dans le présent accord.

Les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certaines entreprises, quelle qu'en soit la nature.

2.2. Les mesures proposées à l'article 7 constituent des options ouvertes aux entreprises

2.2.1. Les entreprises et/ou établissements peuvent réduire et aménager le temps de travail, conformément aux solutions identifiées par l'article 7, soit dans un cadre hebdomadaire, soit sous la forme de jours de repos supplémentaires, soit enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail, dans le respect des modalités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

2.2.2. Les entreprises, nonobstant le contenu de l'accord sur ces mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, conservent le droit de négocier toutes les mesures spécifiques d'aménagement du temps de travail conformes aux dispositions légales en vigueur.

### Impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi et les rémunérations

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises relevant du présent accord à mettre en oeuvre les mesures légales et réglementaires relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail notamment dans la perspective de favoriser le maintien ou la création d'emplois, et ce à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

Dans ce contexte, les parties signataires invitent à rechercher au niveau des entreprises les meilleures solutions pour la création d'emplois à durée indéterminée.

Au-delà, les entreprises devront veiller à limiter les conséquences de la réduction du temps de travail sur le niveau général de revenu des salariés. La réduction du temps de travail s'effectue sans réduction de la rémunération mensuelle brute, par l'octroi d'un complément différentiel dit indemnité RTT.

La rémunération mensuelle brute sera décomposée de la façon suivante :

salaires de base mensuel brut correspondant au paiement de 35 heures hebdomadaires de travail effectif ;

indemnité RTT correspondant à la réduction de 4 heures hebdomadaires.

Dès mise en oeuvre de la réduction du temps de travail par l'entreprise, les salaires minimaux conventionnels seront appliqués selon la même décomposition.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés à temps partiel qui réduisent leur temps de travail, et ce au prorata de leur temps de travail, ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

Le taux horaire servant de référence pour le calcul des primes, indemnités ou majorations sera déterminé à partir du salaire de base mensuel brut. Il en sera de même pour les primes ou indemnités ayant pour assiette le salaire mensuel.

L'indemnité RTT fait partie intégrante des éléments de rémunération à prendre en compte dans le calcul du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Sans préjudice des dispositions suivantes relatives à sa résorption, l'indemnité RTT est fixe et ne varie pas. Les éléments de rémunération supplémentaires versés au salarié à l'avenir sont donc sans incidence sur le montant de l'indemnité RTT.

La rémunération totale brute, c'est-à-dire le salaire de base augmenté de l'indemnité RTT, est la référence pour le calcul de l'incidence des absences sur le salaire.

Résorption de l'indemnité RTT

L'indemnité RTT sera progressivement intégrée au salaire de base mensuel.

Les entreprises de 20 salariés ou moins qui auront anticipé la réduction de la durée du travail intégreront progressivement l'indemnité RTT au salaire de base mensuel à compter du 1er janvier 2003. Dans un délai minimum de 3 ans, soit au 1er janvier 2005, l'indemnité RTT sera intégrée au salaire de base mensuel, à raison du tiers de celle-ci par année.

Les entreprises de plus de 20 salariés intégreront progressivement l'indemnité RTT au salaire de base mensuel à compter du 1er janvier 2001. Dans un délai maximal de 3 ans, soit au 1er janvier 2003, l'indemnité RTT sera intégrée au salaire de base mensuel, à raison du tiers de celle-ci par année.

A chaque réintégration de l'indemnité RTT au salaire de base mensuel, le taux horaire des salariés à temps partiel ou des salariés embauchés postérieurement augmentera en conséquence.

### La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

##### Article 4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Repos quotidien et pause

#### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

##### Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Repos quotidien

Le temps minimum de repos entre 2 journées de travail est fixé à 11 heures.

5.2. Pause quotidienne

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée qui n'est pas inférieure à 20

minutes ni supérieure à 2 heures.

### 5.3. Repos hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'une période minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Sans préjudice des dispositions des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

## Temps partiel

### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

#### Article 6

En vigueur non étendu

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure :

##### 6.1. Principe de recours

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure :

à 35 heures hebdomadaires ou à la durée collective hebdomadaire de travail applicable dans l'entreprise ;

à 151 heures mensuelles ;

à 1 600 heures annuelles.

##### 6.2. Conséquences de la réduction du temps de travail

pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel employés au sein d'une entreprise au moment de la réduction du temps de travail choisissent :

soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière éventuelles que les salariés à temps plein ;

soit de maintenir l'horaire contractuel sans autre modification de leur statut, sans préjudice des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000.

##### 6.3. Temps partiel choisi

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de la direction, bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année dans les conditions suivantes :

La demande doit être faite par écrit auprès de la direction, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La demande doit préciser, d'une part, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 5 semaines par an, congés payés compris, d'autre part, la durée pour laquelle ce temps partiel annuel choisi est sollicitée.

La direction dispose d'un délai de 1 mois pour accéder ou non à cette demande.

L'acceptation d'une telle demande donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé est en principe soumis à l'horaire collectif applicable au sein du service d'affectation.

La rémunération sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Les congés et absences rémunérés, de toute nature, seront traités sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application, sur la période annuelle, de la durée moyenne hebdomadaire correspondant à la rémunération.

Les heures excédentaires ou en débit sont rémunérées ou déduites du solde de tout compte, sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

##### 6.4. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront accomplir, sur demande de l'employeur, des heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire mentionné à leur contrat de travail. Toute heure effectuée entre le 1/10 et le 1/3 de l'horaire contractuel sera rémunérée à taux majoré, conformément aux dispositions légales.

##### 6.5. Modification de la répartition des horaires de travail

Il est expressément convenu que, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, la répartition du temps de travail de chaque salarié à temps partiel, prévue contractuellement, pourra être modifiée par l'employeur, notamment en cas de surcroît temporaire d'activité, travaux à accomplir dans un délai déterminé, surcroît d'activité saisonnier, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs de l'entreprise (de l'établissement, du service), réduction de la durée du travail.

Il est également expressément convenu que les modifications de la répartition de la durée de travail communiquée intervenant pendant leur période d'application peuvent s'exposer au refus du salarié dès lors que le changement notifié n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ou une période d'activité chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.

##### 6.6. Interruption journalière

Tous les salariés à temps partiel pourront se voir imposer une interruption journalière de travail sans pour autant que cette interruption ne puisse porter l'amplitude quotidienne du travail à plus de 10 heures.

Les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours de la même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

##### 6.7. Garantie individuelle et collective

Chaque salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du code du travail, de la convention collective ou des usages, au prorata éventuellement de son temps de travail.

Il est garanti à chaque salarié à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

A sa demande, chaque salarié à temps partiel peut être reçu par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'emploi sur tout poste à temps complet, ou tout poste dont la durée de travail correspondante est supérieure à celle dont le salarié bénéficie, existant dans l'entreprise et correspondant à ses compétences ou qualifications. Toute demande de passage à temps complet, ou sur un poste à temps partiel dont la durée de travail est supérieure à celle dont bénéficie le salarié, formulée par un salarié à temps partiel doit donner lieu à réponse motivée de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la candidature.

## Dispositions relatives à l'aménagement du temps du travail

### Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

#### Article 7

En vigueur non étendu

##### 7.1. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail peut être réparti entre tous les jours de la semaine, sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

Le planning individuel de services, lequel a pour vocation d'être stable et régulier, doit être élaboré pour une période de 6 mois. Il est remis ou porté à la connaissance des salariés au plus tard 7 jours avant son entrée en application, cette règle s'appliquant quelles que soient les formes d'aménagement des horaires de travail applicables dans l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles, le planning individuel de services peut être modifié, sous réserve de le remettre ou de le porter à la connaissance des salariés au plus tard 7 jours avant son entrée en application.

## 7.2. Réduction du temps de travail

sous forme de jours de repos supplémentaires

### 7.2.1. Principe.

Les entreprises ou établissements pourront organiser tout ou partie de la réduction du temps de travail à 35 heures par l'octroi de jours ou demi-journées de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes.

Dans ce cadre, seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé au maximum à 39 heures, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures.

### 7.2.2. Modalités de mise en oeuvre.

7.2.2.1. La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours ou demi-journées de repos supplémentaires doit être préalablement convertie en journées entières de repos, en fonction de l'horaire habituel quotidien du salarié.

Le nombre de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail est déterminé de la manière suivante :

$$\text{Nombre de jours} = A \times B / C$$

Où : A correspond à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectif (fixée entre 36 et 39 heures) et 35 heures ;

B correspond au nombre réel de semaines travaillées au-delà de 35 heures. Pour une entreprise dont les salariés bénéficient de 8 jours fériés chômés, ce nombre sera au plus égal à 39 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés - 8 semaines avec chômage de jours fériés) ;

C correspond à la durée quotidienne de travail égale au quotient de la durée hebdomadaire effective de référence par 5 jours ouvrés (pour 39 heures, la durée quotidienne de référence sera de 7,8 heures).

Exemples :

a) Si A = 4 heures, B = 39 semaines, C = 7,80.

$$A \times B / C = 20 \text{ jours de repos supplémentaires}$$

Dans ce cadre, ne seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 39 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures ;

b) Si A = 2 heures, B = 39 semaines, C = 7,40.

$$A \times B / C = 10,5 \text{ jours de repos supplémentaires}$$

Dans ce cadre, ne seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 37 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures ;

c) Si A = 4 heures, B = 36 semaines (11 semaines de chômage de jours fériés), C = 7,80.

$$A \times B / C = 18,5 \text{ jours de repos supplémentaires}$$

Dans ce cadre, ne seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 39 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

7.2.2.2. Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

la moitié des jours capitalisés sera prise sur l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 1 journée par mois calendaire ;

la moitié des jours capitalisés sera prise en une ou plusieurs fois à une (des) date(s) fixée(s) par l'employeur, après concertation et respect d'un délai de prévenance d'au moins 3 jours.

7.2.2.3. Le nombre de jours RTT ayant pour vocation de ramener la durée moyenne de travail à 35 heures sur la période de référence, chaque salarié concerné doit effectuer au maximum 1 600 heures de travail effectif par an, exclusion faite des périodes de congés payés et des jours fériés chômés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le volume d'heures de travail de 1600 heures sera calculé en tenant compte des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

## 7.3. Dispositions particulières au bénéfice des cadres

Les cadres itinérants ainsi que les cadres de niveau 4, position 4.1 et 4.2, et de niveau 5 (à l'exclusion des cadres dirigeants tels que définis par les dispositions légales), qui exercent des fonctions de responsabilité dans le cadre d'une réelle autonomie, bénéficient d'un décompte de leur temps de travail en jours.

Le nombre de jours travaillés est fixé forfaitairement à 216 jours de travail maximum par an et par salarié. Les cadres concernés bénéficient en conséquence d'un minimum de 9 jours de repos complémentaires par an (dits jours RTT).

Pour les cadres concernés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les cadres concernés ne sont donc pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail mais doivent respecter une période de repos de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail, conformément à l'article L. 220-1 du code du travail.

Ils disposent d'une grande latitude dans l'organisation de leur activité. Il leur appartient d'assurer eux-mêmes une répartition annuelle de leur activité et donc des jours de travail ou de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'entreprise et d'autre part aux objectifs qui leur sont fixés.

Le plafond de 216 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, les jours excédentaires donneront lieu à des jours de repos qui seront obligatoirement pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante. Le nombre de jours de travail maximum de ladite année suivante sera alors réduit du nombre de jours de repos ainsi reporté.

Les parties conviennent toutefois que cette répartition sur l'initiative des salariés ne pourra conduire les salariés, hors périodes de congés payés (mois de juillet et août ou autre période de basse activité) à travailler moins de 4 journées par semaine et moins de 18 jours par mois calendaire.

Enfin, la société sera garante du maintien de l'activité lors des absences du salarié et devra prendre toute initiative à cet effet. Afin d'assurer l'analyse et le suivi de la gestion de l'activité de l'entreprise et de chaque cadre concerné, les intéressés (salarié et responsable hiérarchique) se rencontreront afin d'analyser les perturbations éventuelles engendrées par la répartition des jours de travail et de repos, et en tirer toutes conséquences en terme d'organisation

et d'emploi.

Ces modalités juridiques seront reprises par avenant au contrat de travail proposé à la signature de tout salarié.

#### 7.4. Compte épargne-temps

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que les journées de repos supplémentaires qui peuvent être prises à l'initiative du salarié, peuvent, sur son initiative, être affectées au compte épargne-temps. En ce qui concerne les journées de repos normalement prises aux dates fixées par l'employeur, ce dernier peut donner son accord, sur demande du salarié, à leur affectation en tout ou partie au compte épargne-temps.

En tout état de cause, l'affectation des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail au compte épargne-temps est limitée à 5 jours par an et par salarié.

Dans tous les cas, les entreprises qui demandent l'aide de l'Etat dans les conditions prévues par la loi du 18 juin 1996 doivent respecter les dispositions de l'article 4 de ladite loi.

Il est rappelé également que le compte épargne-temps peut être alimenté par le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an et par le report des heures de repos compensateur de remplacement telles qu'elles résultent des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application du report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail, des congés payés et des heures de repos compensateur de remplacement telles qu'elles résultent des dispositions de l'article L. 212-5 ne peut excéder 22 jours par an.

##### 7.4.1. Utilisation du CET.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés non rémunérés suivants :

congés pour création d'entreprise ;

congé sabbatique ;

congé parental d'éducation ;

congé sans solde à titre de convenance personnelle,

ou dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel organisé selon les modalités définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du code du travail.

Les modalités de prise des congés sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde pour convenance personnelle devront être demandés 2 mois avant la date prévue pour le départ en congé. La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

Les congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 1 mois.

Les jours de repos affectés au compte épargne-temps devront être pris dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à 25 jours.

Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans si le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des parents est dépendant à l'expiration de ce délai. Par ailleurs, ce délai est applicable aux salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

##### 7.4.2. Indemnisation du congé.

Pendant son congé, les indemnités dues au salarié peuvent être versées au choix du salarié, soit :

en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;

en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

##### 7.4.3. Non-utilisation du compte.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte.

#### 7.5. Temps de formation

Dans la limite par salarié et par an de 50 % du temps de repos résultant de la réduction du temps de travail, ce temps pourra être utilisé afin d'assurer la présence de salariés en formation dites qualifiantes, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail, et sous réserve de l'accord des salariés.

Sont considérées comme des formations qualifiantes celles ayant pour objet le développement des compétences du salarié et/ou la progression professionnelle du salarié, distinctes des formations correspondant à l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur, des actions de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail.

### **Dispositions d'allègement de cotisations**

#### **Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

##### Article 8

En vigueur non étendu

##### 8.1. Entreprises de plus de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises ou établissements qui désirent bénéficier des aides de l'Etat en contrepartie d'embauche ou de la préservation de l'emploi doivent conclure un accord collectif d'entreprise dans le respect des principes édictés par le présent accord professionnel. Cet accord collectif d'entreprise doit définir les modalités précises d'organisation du temps de travail retenues aux fins de permettre la réduction du temps de travail. Il doit également être conforme aux dispositions des articles 3 à 6 et 8 du présent accord.

###### 8.1.1. En présence d'un délégué syndical.

Un accord collectif d'entreprise peut être conclu avec un ou des délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise. La conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation du comité d'entreprise et, si nécessaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissement, si ces instances existent.

Les organisations syndicales signataires doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

A défaut, une consultation du personnel sera organisée à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés pour ouvrir le bénéfice des allègements.

###### 8.1.2. En l'absence d'un délégué syndical : le mandatement d'un salarié par une ou des organisations syndicales représentatives.

A défaut de la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise ou d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les organisations syndicales représentatives sur le plan national doivent être informées sur le plan départemental ou local par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations relatives à la réduction de la durée du travail.

Un accord collectif d'entreprise pourra être conclu avec un ou des salariés de l'entreprise mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. La conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant du CHSCT et des comités d'établissement.

Le mandat délivré à un salarié par une organisation syndicale représentative définira :

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

les obligations d'information pesant sur le salarié mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord doit être soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ;

les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat ;

les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe au suivi de l'accord.

Les parties au présent accord rappellent que le temps pris en négociation et aux réunions nécessaires au suivi de l'accord est payé comme temps de travail. Le salarié mandaté peut se faire accompagner lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui, celui-ci est rémunéré.

L'accord d'entreprise devra être soumis à l'approbation par le personnel relevant des catégories professionnelles incluses dans le champ d'application de l'accord. Celui-ci doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Les modalités de consultation du personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié mandaté.

8.1.3. Contenu des accords conclus avec les délégués syndicaux ou les salariés mandatés.

durée du travail ;

catégories de salariés concernés ;

modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;

incidence sur les rémunérations ;

L'aire d'emplois créés ou préservés et incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi ;

éventuellement modalités de consultation du personnel ;

conditions de mise en place des horaires à temps partiel à l'initiative des salariés et celles destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche ;

modalités de suivi de l'application de l'accord ;

suivi de l'accord.

Un bilan annuel est transmis aux organisations syndicales de l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés et aux instances représentatives du personnel.

8.2. Entreprises de moins de 50 salariés

8.2.1. En présence d'un salarié mandaté.

Les entreprises concernées auront la possibilité de conclure un accord collectif par un recours au mandatement syndical prévu par les dispositions légales.

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national doivent être informées sur le plan départemental ou local par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations relatives à la réduction de la durée du travail.

A défaut de signature d'un accord dans les 2 mois à compter de la date d'ouverture des négociations, la faculté sera alors ouverte à l'entreprise de faire une application directe du présent accord. Dans cette hypothèse, l'application directe et unilatérale par l'employeur du présent accord. Dans cette hypothèse, l'application directe et unilatérale par l'employeur du présent accord devra être conforme à l'article 8.2.1. du présent accord.

Si un accord collectif d'entreprise est conclu avec un ou des salariés de l'entreprise mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Le mandat délivré à un salarié par une organisation syndicale représentative définira :

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

les obligations d'information pesant sur le salarié mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord doit être soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ;

les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat ;

les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe au suivi de l'accord.

Les parties au présent accord rappellent que le temps pris en négociation et aux réunions nécessaires au suivi de l'accord est payé comme temps de travail.

Le salarié mandaté peut se faire accompagner lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui, celui-ci est rémunéré.

L'accord d'entreprise devra être soumis à l'approbation par le personnel relevant des catégories professionnelles incluses dans le champ d'application de l'accord. Celui-ci doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Les modalités de consultation du personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié mandaté.

Le contenu de l'accord devra être conforme à l'article 8.13. du présent accord.

8.2.2. En l'absence d'un salarié mandaté.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, peuvent organiser la réduction du temps de travail dans le cadre du présent accord, avec accès direct aux allègements prévus par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel s'ils existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé, est affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail.

Cette note comportera obligatoirement, outre celles déjà prévues par le présent accord, et particulièrement les dispositions des articles 3 à 6 et 8 du présent accord, les mentions suivantes :

la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;

la date d'effet de la réduction du temps de travail ;

les établissements, les unités de travail (directions, services,...) concernés par la réduction du temps de travail ;

l'ampleur de la réduction, et le nouvel horaire applicable (au plus égal à 35 heures) ;

les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ; si la situation du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos supplémentaires, les délais dans lesquels il sont pris et le calendrier seront précisés dans le respect des conditions prévues par le présent article ;

les modalités de décompte de ces temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaires, dès lors que ceux-ci seraient plus longs que ceux visés dans le cadre du présent accord ;

le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;

la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;

les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations, dans les conditions du présent accord ;

la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

#### **Durée d'application et bilan de l'accord**

### **Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

##### **9.1. Durée. - Dépôt**

Le présent accord est à durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la date d'arrêté d'extension et sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Si par l'effet d'une loi publiée après l'entrée en vigueur du présent accord, une disposition ayant déterminée le consentement de l'une des parties se trouvait gravement affectée, les parties se rencontreront dans un délai maximum de 1 mois aux fins d'examiner les conséquences à tirer.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

##### **9.2. Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues en l'état ;

les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

##### **9.3. Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et fait l'objet d'un avis déposé par la partie la plus intelligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, et pendant une durée qui n'excédera pas 12 mois à compter de l'achèvement du préavis, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Les dispositions de l'accord éventuellement conclu pendant la période de négociation visée ci-dessus se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Commission nationale paritaire de suivi**

### **Accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

La commission sera composée de 2 représentants désignés par chaque syndicat signataire du présent accord et d'autant de représentants des employeurs. Ces derniers devront prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, la période sera d'une réunion tous les 6 mois.

La commission sera chargée :

de suivre l'état d'avancement de la mise en oeuvre du présent accord et notamment de :

la mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail ;

la réalisation de projets d'organisation ;

la réalisation des embauches ou des emplois préservés ;

de proposer des mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

## **Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective**

### **Adhésion de la FNIC-CGT à la convention collective**

En vigueur

Montreuil, le 14 août 2003.

La fédération nationale des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex, à SYNALAM, 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris.

Madame, monsieur,

Ayant des adhérents et des syndicats dans différents sites d'entreprise, que cela soit Vitalaire, Orkin' ou Air Liquide Santé Domicile, la convention collective du ' Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ' leur étant opposable, nous vous informons que conformément à l'article L. 132-9 du code du travail notre fédération adhère à cette convention collective publiée par le Journal officiel sous le n° 3286 et ce à compter de la réception de la présente.

Nous en informons également les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que les autres organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 133-2 du code du travail.

Nous faisons la même démarche auprès de la direction départementale du travail de Paris et du Val-de-Marne ainsi que du ministère du travail.

Bien entendu, l'information est également déposée auprès des conseils des prud'hommes concernés.

Vous en souhaitant bonne réception et dans l'attente de futures négociations, nous vous prions d'agréer, madame, monsieur, l'assurance de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

## Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

Signataires	
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Objet

#### Modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective nationale ' Négoces et prestations de services dans les domaines médico-techniques ' du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé par l'article suivant :

Article 1er

Champ d'application

(voir cet article)

### Durée - Notification - Publicité

#### Modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobre au 30 novembre 2005.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

### Extension et entrée en vigueur

#### Modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

##### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2005.

## Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relative aux négociations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération des services (FDS) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Objet

#### Modification de l'article 5 de la convention relative aux négociations conventionnelles

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de la convention collective nationale ' Négoces et prestations de services dans les domaines médico-techniques ' du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé par l'article suivant :

Article 5

Négociations conventionnelles

(voir cet article)

### Durée - Notification - Publicité

#### Modification de l'article 5 de la convention relative aux négociations conventionnelles

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifiés aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobre au 30 novembre 2005.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

### Extension et entrée en vigueur

#### Modification de l'article 5 de la convention relative aux négociations conventionnelles

##### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2005.



## Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération nationale des industries chimiques (FNIC) CGT ; La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations dénonçantes	La majorité des partenaires sociaux représentatifs de la branche « Négoce et prestation de services dans les domaines médico-techniques », à savoir : - Pour le collège salariés : CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA. - Pour le collège employeurs : fédération des prestataires de santé à domicile ; UNPDM ; SNADOM, par lettre du 3 juillet 2015 (BO n°2015-39)

### Préambule

#### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent qu'il leur est devenu indispensable de connaître avec précision tous les indicateurs permettant à la branche d'impulser une politique de formation professionnelle qui lui soit propre. Pour ce faire, elles décident de se doter des outils nécessaires à la connaissance des emplois, des qualifications et des formations dans la branche et à leur projection dans l'avenir.

### Champs d'application

#### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B.

### Choix de l'OPCA

#### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Article 2

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions de la loi du 20 décembre 1993 portant réforme de la collecte des fonds consacrés à la formation professionnelle, des accords nationaux interprofessionnels du 5 juillet 1994 et des 20 septembre et 5 décembre 2003, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création de l'organisme paritaire collecteur, le FORCO, agréé par arrêté ministériel du 22 mars 1995.

### Dispositions financières

#### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Article 3

En vigueur étendu

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant des champs d'application de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques dont le versement, avant le 1er mars de chaque année, au FORCO, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises employant moins de 10 salariés :

Depuis le 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer, au minimum : 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur :

-de 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, avec un minimum de 0,12 % et, sur le solde, au titre des actions prioritaires du DIF ;

-de 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Les entreprises employant plus de 10 à moins de 20 salariés :

La contribution de ces entreprises, due au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, s'élèvera à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur :

-de 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, avec un minimum de 0,12 % et, sur le solde, au titre des actions prioritaires du DIF ;

-de 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Les entreprises occupant 10 salariés et plus :

Depuis le 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année au minimum 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

-0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;

-0,5 % à verser au FORCO, pour le financement, au minimum à hauteur de 0,4 % :

-des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,

-des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

-sur le solde :

-des actions prioritaires du droit individuel à la formation ;

-0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :

-du plan de formation ;

-du droit individuel à la formation ;

-de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur, dont un minimum de 10 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre (1) de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de (2) chaque année et imputables sur ce montant.

Il est rappelé que sur la collecte encaissée au titre des contrats et périodes de professionnalisation (0,15 % et 0,5 %) peuvent s'imputer, dans la limite d'un plafond de 2 %, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 964-13, premier alinéa, et R. 950-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles R. 964-13, premier alinéa, et R. 950-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

## Observatoire des métiers et des qualifications

### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1 Choix de l'observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de choisir l'observatoire prospectif du commerce, existant depuis 1996, au sein de l'OPCA FORCO.

##### 4.2 Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux, qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'observatoire à des réunions de la commission.

##### 4.3 Financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire

Conformément aux dispositions prévues à l'article R. 964-16-1 du code du travail, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire ne peuvent excéder le plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005, à savoir 2 % du montant de la collecte encaissée au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

## Dispositions diverses

### Adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1 Portée de l'accord

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

##### 5.2 Durée, notification, publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 25 octobre au 25 novembre 2006.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en 2 exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et 1 exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à : [depot.accordtravail.gouv.fr](mailto:depot.accordtravail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

##### 5.3 Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

## Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière (FEC-FO) ; La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération des services CFDT (FdS-CFDT) ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC (FNECS CFE-CGC) ; La fédération santé et sociaux CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Préambule

#### Création de la CPNEFP

En vigueur étendu

En référence aux accords nationaux interprofessionnels :

- du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 ;

- du 20 octobre 1986 ;

- du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 ;

- du 20 septembre et du 5 décembre 2003.

Les parties soussignées conviennent de la nécessité de doter la branche d'une instance paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties soussignées conviennent de mettre en place la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ' négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques '.

## **Champs d'application**

### **Création de la CPNEFP**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B.

## **Missions**

### **Création de la CPNEFP**

#### Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP assure particulièrement les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Ses missions et ses attributions sont notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation, et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins 1 fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en l'occurrence celui de l'OPCA de la branche.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorité de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec 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 et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le 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 avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

## **Composition**

### **Création de la CPNEFP**

#### Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée :

- d'un collège ' salariés ' comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au plan national ;
- d'un collège ' employeurs ' comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège ' salariés '.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les 2 collèges.

## **Présidence**

### **Création de la CPNEFP**

#### Article 4

En vigueur étendu

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 2 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant

à courir.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances.

Ils signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

## **Fonctionnement** **Création de la CPNEFP**

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Secrétariat

Le SYNALAM, dont le siège est situé 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris, assure le secrétariat de la CPNEFP, l'envoi des convocations aux réunions (par lettre simple) l'établissement des procès-verbaux et de toute correspondance.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés dans un délai de 3 semaines avant la date de réunion.

#### 5.2. Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres titulaires.

#### 5.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la CPNEFP est requise pour la validité des délibérations.

#### 5.4. Suppléants

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

#### 5.5. Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini ci-dessus soit rempli.

## **Absences et frais de déplacement** **Création de la CPNEFP**

### Article 6

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche membres du collège ' salariés ' doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion de la commission.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions de la CPNEFP ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de 2 représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima suivants :

#### 1. Transport ;

- transports urbains ;

- frais de parking ;

- billet SNCF 2e classe ;

- tarif aérien en classe économique si le trajet en train, aller ou retour, devait excéder une durée de 3 heures 30, dans la limite du tarif SNCF 2e classe ;

- tarif du barème fiscal kilométrique pour un véhicule de 7 CV pour les trajets automobiles, dans la limite de 200 kilomètres aller-retour ;

2. Repas : 6 fois le minimum garanti ;

3. Hébergement : 30 fois le minimum garanti.

Pour mémoire, la valeur du minimum garanti au 1er juillet 2006 est de : 3,17 Euros. Il est réévalué au 1er juillet de chaque année conformément à la loi.

## **Durée - Notification - Publicité** **Création de la CPNEFP**

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 25 octobre au 25 novembre 2006.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en 2 exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et 1 exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à :

' depot.accordtravail.gouv.fr '.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

## **Extension et entrée en vigueur** **Création de la CPNEFP**

### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

## Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention

En vigueur

Fait à Paris, le 25 septembre 2009.

Le syndicat national des associations d'assistance à domicile (SNADOM), à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Vous trouverez ci-joint la déclaration d'adhésion de notre syndicat à la totalité des clauses de la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le numéro 1982 et parue au Journal officiel sous le numéro 3286).

Cette déclaration a été adressée en lettre recommandée avec accusé de réception aux syndicats suivants :

- le SYNALAM, 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris ;
- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la CSFV CFTC, fédération des syndicats, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
- la fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération service, tour ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Enfin, nous vous adressons une version électronique du dossier entier à l'adresse suivante : depot\_accord @ travail. gov. fr

Dans l'attente du récépissé de dépôt,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de ma meilleure considération.

## Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu

Montreuil, le 26 août 2009

La fédération, nationale des industries chimiques, 263, rue de Paris, Case 429, 93514 Montreuil Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Madame, Monsieur,

La fédération nationale des industries chimiques CGT notifie à tous les signataires l'adhésion de son organisation à l'accord de prévoyance de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Nous procédons aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil de prud'hommes de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

## Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNALAM,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; La FNIC CGT ; La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les niveaux de remboursement des frais occasionnés par la participation aux négociations sociales qui ont été fixés en 2005.

L'article 5.3 de la convention collective est modifié comme suit :

- « 2. Repas : 7 fois le minimum garanti.
- 3. Hébergement : 33 fois le minimum garanti. »

### Durée. - Notification. - Publicité

Article 2

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 3 mars au 4 avril 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à depot\_accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 3

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande formulée par un courrier distinct est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

---

## Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima

En vigueur non étendu

Paris, le 4 avril 2012.

La fédération CFTC santé et sociaux, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par ce courrier, notre organisation syndicale a décidé d'adhérer à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima de la convention collective nationale « Négoces et prestations de services dans les domaines médico-techniques ».

Cet accord avait été signé par le Syntalam et le SNADOM pour la partie patronale et par la CFE-CGC pour la partie salariale.

Fédération CFTC santé et sociaux.

---

## Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 30 avril 2012.

L'union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), 13-15, rue de Calais, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

En vigueur non étendu

Monsieur le directeur,

L'union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM), par la présente, déclare adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le numéro 1982 et parue au Journal officiel sous le numéro 3286) ainsi qu'à l'ensemble de ses accords de branche.

Cette notification est également adressée en lettre recommandée avec avis de réception aux syndicats suivants, dont vous trouverez copies en pièces jointes :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 29-31, boulevard des Alpes, BP 179, 38244 Meylan Cedex ;
- la FNECS CFE-CGC, ZAC Objectifs Sud, 521, rue Paul Boucherot, 14123 IFS ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Montreuil Cedex ;
- la CFTC CSFV, résidence Métropolis, bâtiment C2, 99, avenue du Général-Leclerc, 94700 Maisons-Alfort ;
- la FEC CGT-FO, fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération des services, tour ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Enfin, nous vous adressons une version électronique de l'ensemble de ce dossier à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de croire, monsieur le président, en l'assurance de notre haute considération.

En vigueur non étendu

Le président de l'UNPDM.

---

## Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNALAM ; Le SNADOM ; L'UNPDM,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Publics visés

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation s'adresse à des bénéficiaires :

- âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi ;
- du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### Objectifs

Article 2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé et/ou reconnu par la branche ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche.

### Durée du contrat

Article 3

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois ; lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les diplômés et titres professionnels inscrits au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés et/ou reconnus par la branche.

La durée est fixée à 12 mois pour les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche.

#### **Durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement**

##### Article 4

En vigueur étendu

Conformément à la loi, la durée minimale de ces actions est comprise entre 15 % - sans être inférieure à 150 heures - et 25 % de la durée totale du CDD, ou de l'action de professionnalisation du CDI.

Cette durée est portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les diplômés et titres professionnels inscrits au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou reconnus par la branche ;
- les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche.

#### **Rémunérations des bénéficiaires**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	<b>Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV (bac général)</b>	<b>Titre ou diplôme professionnel inférieur au bac professionnel (CAP, BEP...)</b>	<b>Titre ou diplôme supérieur ou égal au bac professionnel (DUT, licence pro...) ou diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, master...)</b>
De 16 ans à moins de 21 ans	60 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic
De 21 ans à moins de 26 ans	75 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic
Plus de 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur au Smic		

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du Smic.

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

#### **Prise en charge financière**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être financés par le FORCO, après acceptation du financement et dépôt du contrat auprès de la DIRECCTE compétente, sur la base d'un forfait de 15 € par heure.

#### **Tutorat**

##### Article 7

En vigueur étendu

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut identifier un tuteur :

- choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
- se portant volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

##### 7.1. Missions du tuteur

Ses missions sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires et veiller au respect de leur emploi du temps ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de trois salariés (deux si le tutorat est assuré par l'employeur).

##### 7.2. Rémunération du tuteur

Le tuteur perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de 230 € brut pendant la période de tutorat dans la limite de 6 mois, quel que soit le nombre de salariés accompagnés.

##### 7.3. Contribution du FORCO au financement du tutorat

Le FORCO peut contribuer, dans le respect des règles fixées par son conseil d'administration, au financement :

- des dépenses exposées pour chaque salarié ou tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrats, dans la limite légale d'un plafond de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures ;

- des dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite légale d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur, et de 345 € pour les tuteurs de plus de 45 ans et accompagnant des publics spécifiques cités dans l'article 1er de cet accord, quel que soit le nombre de salariés accompagnés, pour une durée maximale de 6 mois.

#### **Durée. - Notification. - Publicité**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent texte remplace dans sa totalité l'accord du 15 octobre 2009 de même intitulé. Il est conclu pour une durée indéterminée et sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives pour signature le jeudi 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

##### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SYNALAM ; SNADOM ; UNPDM.
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FS CFTD ; FNECS CFE-CGC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Vu les dispositions du titre VI « Gestion des fonds de la formation professionnelle » de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO relatifs aux règles de fonctionnement des sections professionnelles ;

Vu l'accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP de la branche ;

Suite à la demande unanime des partenaires sociaux pour la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCA (1) de la branche (FORCO), le conseil d'administration de ce dernier a validé sa création le 17 avril 2012,

par conséquent, les parties soussignées conviennent de définir avec cet accord les modalités de fonctionnement de la SPP de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

#### **Missions**

##### Article 1er

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle (SPP) est l'instance de représentation de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques au sein du FORCO assurant en lien avec la CPNEFP l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

En conformité avec le règlement intérieur du FORCO, la section paritaire professionnelle (SPP) du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques, sous le contrôle du conseil d'administration du FORCO, a pour mission :

- de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités (publics/formation/taille des entreprises) pour la gestion des fonds du plan de formation ;

- de recommander des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP ;

- d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action ;

- d'intervenir, le cas échéant, auprès du conseil d'administration du FORCO afin de mesurer la capacité de l'OPCA et les outils disponibles à l'accompagnement de la politique de formation de la branche jusqu'à la fin de l'année civile.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

#### **Composition de la SPP**

##### Article 2

En vigueur étendu

La SPP se compose d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal des représentants titulaires et suppléants pour le collège employeur.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la SPP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux pouvoirs et peut donc disposer de trois voix au maximum.



Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus par leur collège respectif.

### Modalités de prise de décisions et de fonctionnement

#### Article 3

En vigueur étendu

La SPP se réunit au moins une fois par an au courant du deuxième trimestre de l'année civile en fonction de la publication du rapport du FORCO concernant notamment la gestion de fonds de la branche. Des réunions extraordinaires pourront être organisées en fonction des évolutions financières et sur convocation du président et du vice-président.

La SPP de la branche est présidée alternativement tous les 2 ans par chaque collège. Le président et vice-président représentent la SPP dans le cadre de ses activités. Ils rendent compte annuellement des activités de la SPP.

La première présidence sera assurée par le collège qui ne préside pas la CPNEFP à la date de signature de l'accord et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNEFP, de façon à ce que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Les décisions sont paritaires, elles sont prises à la majorité simple dans chacun des deux collèges, des membres présents ou représentés. La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la SPP est requise pour la validité des délibérations.

Le secrétariat de la SPP de la branche est assuré par le collège employeurs. Les missions du secrétariat sont notamment :

- convoquer les membres de la SPP ;
- assurer la réception et la transmission des documents et pièces nécessaires aux missions de la SPP et notamment du suivi mensuel élaboré par le FORCO ;
- établir l'ordre du jour des réunions après validation du président et du vice-président ;
- établir les procès-verbaux des réunions.

### Financement des missions et des frais des représentants des organisations syndicales

#### Article 4

En vigueur étendu

En application de l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et en application de la convention collective du 9 avril 1997 (idcc : 1982) et notamment de son article 5.3 « Participation aux négociations », les frais occasionnés par les réunions de la SPP et en général les frais nécessaires à l'exercice de ses missions seront pris en charge par l'APAN-DMT.

### Durée. - Notification. - Publicité

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### Révision et dénonciation

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou d'un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires. Le présent accord pourra aussi être dénoncé par un ou plusieurs signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 3 mois avant l'échéance du 31 décembre de chaque année.

### Extension et entrée en vigueur

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande formulée par un courrier distinct est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article 5.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SYNALAM ; SNADOM ; UNPDM.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre des lois :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscientes que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place par un accord - après étude des conclusions d'un rapport (1) réalisé par le compte de la branche - les actions ci-après :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers ;
- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;

- garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés ;
- pallier les incidences professionnelles de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit.

(1) Etude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche. Rapport final, novembre 2011, réalisé par le cabinet Ambroise Bouteille. Page 45 : « Au regard de la faible représentativité de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés. Le nombre de questionnaires retournés et exploitables : 41 entreprises, représentant 175 fiches salariés. Ce nombre ne permettant pas de faire des croisements fins et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés, permettant au global d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500. »

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

### **Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Avant de négocier et/ou de définir des objectifs d'égalité ou de rattrapage, les parties conviennent d'analyser la ou les causes.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Article 2.2**

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

#### **Article 2.3**

En vigueur étendu

La branche professionnelle et l'ensemble des entreprises veillent à ce que tout document de présentation et de promotion des métiers de la branche participe aux objectifs de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Recrutement**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La branche affirme que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les partenaires sociaux ont un droit d'information concernant la mise en place de nouveaux outils de recrutement. La branche s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Dans le cas où l'entreprise passe par un cabinet extérieur pour effectuer le recrutement, celui-ci est réalisé dans le respect des dispositions du présent accord.

Les entreprises veillent, lorsque plusieurs profils sont présentés aux recruteurs, à ce qu'il y ait au moins un profil de chaque sexe dans la liste.

Les entreprises veillent à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profils équivalents. Le recrutement pourra également constituer un moyen de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

L'organisme de formation de la branche intègre l'objectif de mixité professionnelle.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une information des partenaires sociaux sur la base d'indicateurs prévus à l'avance et notamment de statistiques sexuées.

Cette information porte également sur le processus de recrutement lui-même. L'ensemble des indicateurs est détaillé dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises qui sont soumises à cette obligation.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit au moins tous les 3 ans aux délégués du personnel des indicateurs comprenant a minima le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat.

La transmission d'information aux partenaires sociaux et la discussion qui en découle peuvent conduire, le cas échéant, à l'établissement d'un plan d'action visant à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes examine, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

## **Formation professionnelle continue**

### **Article 4**

En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

### **Egalité d'accès à la formation professionnelle**

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

La branche s'engage à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche.

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des travaux de l'observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations sont transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de branche.

Pour l'organisation des stages de formation, l'entreprise veille à ce qu'ils aient lieu en priorité dans la même localité géographique de travail ou de résidence du salarié.

### **Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation**

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Si un besoin est identifié, l'entreprise propose aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les femmes et les hommes bénéficient, si nécessaire, du fait d'un changement substantiel (technique...) d'une formation à l'adaptation à leur emploi lors de leur retour de congés maternité ou congé parental.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle du type de celle définie à l'article L. 6313-1 du code du travail, non rémunérée, qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un congé pour la réalisation d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

### **Principe de la mixité professionnelle**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) sont mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

### **Egalité dans le déroulement de carrière**

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

Le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental ou le temps partiel ne doivent pas être des freins au déroulement de la carrière du salarié. Le processus de promotion ne dépend que de la qualification du salarié.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière sont aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les parcours de carrière peuvent faire l'objet d'un examen par la CPNEFP qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalentes.

### **Mobilité géographique**

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint ou la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de proposer à celui-ci, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint ou à la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité, un congé sans solde doit lui être accordé à sa demande, pour une durée à définir entre les parties, éventuellement renouvelable et dont la durée totale ne pourra excéder 3 ans.

Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié peut, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

### **Maternité, parentalité et paternité**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Lors de cet entretien, l'employeur indique au salarié s'il envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

La durée légale du congé de maternité, éventuellement allongée par accord d'entreprise, est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le 13e mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

## **Principe d'égalité du salaire et de la rémunération**

### Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel équivalent.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes ; la qualification en est le critère principal.

Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Si la rémunération comporte une part variable, dépendant des résultats du collaborateur et/ou de l'entreprise, l'employeur veille, dans l'attribution de cette prime, à ne pas créer de discrimination entre les hommes et les femmes mais également entre les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité et les autres. Ainsi, l'application d'un pro rata temporis sur le montant de la prime versé ne saurait être acceptée.

## **Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption**

### Article 7.1

En vigueur étendu

Il est rappelé aux entreprises que d'après les dispositions en vigueur, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Si dans une entreprise, le nombre de salariés est inférieur à cinq, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

## **Rattrapage salarial**

### Article 7.2

En vigueur étendu

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération sont objectivement constatés, les réajustements salariaux sont engagés immédiatement dans le cadre d'un plan d'actions, dont le bilan est présenté aux partenaires sociaux.

## **Principes sur les conditions de travail**

### Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

## **Articulation vie familiale-vie professionnelle**

### Article 8.1

En vigueur étendu

Les entreprises s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles cherchent à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie comporte un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les entreprises veillent à ce que les horaires de réunion soient définis dans le temps et dans les horaires habituels de travail des salariés participant à la réunion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et/ou aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Les entreprises peuvent mettre en place avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

## **Prévention du harcèlement. - Rôle de l'entreprise**

### Article 9

En vigueur étendu

Une information annuelle de prévention du harcèlement est mise en place dans l'entreprise. L'entreprise veille, dans sa communication interne et externe, quels que soient les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

## **Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP)**

## Article 10

En vigueur étendu

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. Par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
2. Par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

### Sécurisation de l'accord

#### Article 11

En vigueur étendu

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

### Modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord

#### Article 11.1

En vigueur étendu

##### Notification et publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives le 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

##### Date d'entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

##### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

##### Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

##### Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes et à tout moment. Dans tous les cas, le présent accord doit être révisé avant la fin de la 5e année de son entrée en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

##### Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale patronale ou de salariés, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

##### Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation

Signataires	
Organisations patronales	SYNALAM ; UNDPM ; SNADOM.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFTD ; FNIC CGT ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche à travers le conseil d'administration de l'association APAN-DMT ont prévu, de faciliter la collecte de la contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information de la branche, après l'examen des comptes de l'association APAN-DMT et notamment après l'analyse du rapport coûts/bénéfices de la collecte des contributions à très faible montant.

### Modification de l'article 2 « Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés » de l'accord du 18 octobre 2005

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté, après le 2<sup>o</sup>alinéa, après les mots « au bout de 3 ans », l'alinéa suivant :

« Une contribution minimale de 5 € est fixée pour les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> dont la contribution, calculée selon la formule ci-dessus, serait inférieure à ce montant. »

#### **Date d'effet. - Dépôt. - Extension**

##### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

---

## **Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention**

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 30 septembre 2013.

La fédération de l'UNSA commerces et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre syndicat à la totalité des clauses de la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au Journal officiel sous le n° 3286), et ce à compter de la réception de la présente.

Nous en informons, en lettre recommandée avec avis de réception, les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que les organisations d'employeurs :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;
- l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Paris ;
- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429,93514 Montreuil Cedex ;
- la CSFV CFTC, fédération des syndicats, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
- la fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la CFDT, fédération service, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de ma meilleure considération.

---

## **Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFDT à la convention**

En vigueur non étendu

Pantin, le 13 janvier 2014.

La FS CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des services CFDT, au regard des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, vous informe qu'elle adhère à la convention collective nationale de branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (idcc 1982), signée par le SYNALAM, l'UNPDM, le SNDADOM et par les organisations de salariés suivantes : UNSA, FNIC CGT, fédération CFTC santé et sociaux, FNECS CFE-CGC.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

---

## **Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention**

En vigueur

Fédération des prestataires de santé à domicile

4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge

75603 Paris Cedex 12

Paris, le 20 janvier 2014.

Monsieur,

La fédération des prestataires de santé à domicile déclare, par la présente, adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au Journal officiel sous le n° 3286), ainsi qu'à l'ensemble de ses accords de branche.

Nous en informons également, en lettre recommandée avec avis de réception, les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que les organisations d'employeurs :

- le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;
- le SNADOM, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;
- l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Paris ;
- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429,93514 Montreuil Cedex ;
- la fédération CFTC santé sociaux, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

- la CFDT, fédération service, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma meilleure considération.

Le président.

## Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention

En vigueur

Paris, le 16 juin 2014.

L'UPSADI, 157, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris, à la direction générale du travail, services des dépôts, bureau RT2, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

L'union des prestataires de santé à domicile indépendants (UPSADI) déclare par la présente adhérer à la convention collective nationale de branche des entreprises du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et parue au Journal officiel sous le numéro de brochure 3286), ainsi qu'à l'ensemble des accords de branche attachés à cette convention collective, dont notamment l'accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous informons de cette adhésion les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, signataires de cette convention collective, par lettres recommandées avec avis de réception, dont copies jointes à la présente :

Le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;

Le SNADOM, maison du poumon, 66, boulevard Saint-Michel, 75006 Paris ;

Le FPSAD, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12 ;

L'UNPDM, 13, rue de Calais, 75009 Paris ;

La FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;

La FNIC CGT, case 429,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;

La fédération CFTC santé sociaux, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;

La fédération commerce FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La CFDT fédération services, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Dans l'attente du récépissé de notre acte d'adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de notre meilleure considération.

Le président.

## Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades

Signataires	
Organisations patronales	Le FEDEPSAD ; Le SNADOM,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FSS CFTC ; La FNECS CFE-CGC,

### Salaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

« ANNEXE II

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Position	Nouveau coefficient (reprise de l'accord du 23 novembre 2011)	Montant mensuel
I	1.1	300	1 505
	1.2	305	1 530
	1.3	310	1 555
II	2.1	320	1 605
	2.2	330	1 655
	2.3	340	1 705
III	3.1	360	1 805
	Intermédiaire	370	1 856
	3.2	385	1 931
IV	4.1	510	2 558
	4.2	635	3 184
V	5.1	670	3 360
	5.2	790	3 962

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Le point est revalorisé de 4,7 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à 5,015 €.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

#### **Prime de fidélité dans les entreprises de la branche**

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Congés annuels d'ancienneté**

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11.4 de la convention collective « Négocier et prestations de services dans les domaines médico-techniques » est modifié, sous l'intitulé « Congés annuels » dans son libellé a, comme suit :

« a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers. »

#### **Congés pour enfant malade**

Article 4

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions applicables, un jour de congé rémunéré est accordé, sous certificat médical, aux salariés de la branche ayant au moins 2 ans d'ancienneté et dont l'enfant âgé de 16 ans et moins serait malade.

Il s'agit d'un jour de congé rémunéré par salarié et par année civile. Le jour de congé pour enfant malade non pris dans l'année est perdu. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

#### **Durée. - Notification. - Publicité**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations représentatives à l'expiration de la période d'ouverture à signature, fixée du 22 mai au 6 mai 2014 dans les locaux de la fédération des prestataires de santé à domicile, au 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75012 Paris.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

#### **Extension et entrée en vigueur**

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UNPDM.
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FS CFTD ; FNECS CFE-CGC ; FSS CFTC ; UNSA.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions initiales, portant sur les congés familiaux, de la convention collective négociée et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 afin :

- d'une part, de mettre en conformité les dispositions conventionnelles avec les nouvelles dispositions légales ;
- d'autre part, d'apporter des éclaircissements et d'éviter des différences d'interprétation.

Les parties signataires du présent avenant ont donc convenu de modifier l'article 11.5 comme suit.

#### **Congés familiaux dans le cadre du Pacs**

Article 1er

En vigueur étendu



A été ajouté après la mention « mariage du salarié : 5 jours ouvrés ; », l'alinéa suivant :  
« Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ; ».

#### **Précision concernant les ascendants et descendants directs**

##### Article 2

En vigueur étendu

La mention « décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant direct : 3 jours ouvrés ; » est remplacée par l'alinéa suivant :

« - décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

On entend par descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ».

#### **Précision concernant la notion de beaux-parents**

##### Article 3

En vigueur étendu

La mention « - pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré ; » est remplacée par l'alinéa suivant :

« - pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré.

On entend par beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent. On entend par conjoint : les personnes mariées ou pacsées. ».

#### **Sécurisation juridique**

##### Article 4

En vigueur étendu

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe, ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

#### **Prise d'effet et durée**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article ci-dessous.

L'avenant entrera en vigueur, y compris pour les parties signataires, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du texte, pour réexaminer celui-ci.

Le présent texte peut être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

#### **Notification et publicité**

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent texte sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

## **Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; UNSA.

En vigueur

Paris, le 3 juillet 2015.

Madame, Monsieur,

La majorité des partenaires sociaux représentatifs de la branche « Négoce et prestation de services dans les domaines médico-techniques », à savoir :

Pour le collège salariés :

- CFE-CGC ;
- CFTC ;
- CGT ;
- CGT-FO ;

- UNSA.

Pour le collège employeurs :

- fédération des prestataires de santé à domicile ;

- UNPDM ;

- SNADOM,

vous fait part, par la présente, de sa décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce, dénonciation qui prendra effet à l'issue des délais légaux.

Cette décision a été prise au regard de la qualité du service rendu par l'OPCA aux entreprises et aux salariés de la branche qui ne donnent pas satisfaction. Par ailleurs, les erreurs de gestion, qui ont conduit à un déficit de trésorerie et pour lequel un plan de retour à l'équilibre est imposé aux branches adhérentes ont détérioré la confiance que les partenaires sociaux de notre branche avaient dans leur OPCA.

En tout état de cause, les partenaires sociaux ont décidé de mettre fin à la désignation du FORCO comme OPCA de la branche « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » et d'entreprendre, dans les meilleurs délais, les travaux préalables à la désignation d'un nouvel OPCA, sur la base d'un cahier des charges détaillé, définissant notamment le niveau de service attendu de l'OPCA.

Cette décision de dénonciation est également notifiée au FORCO. En application de l'accord professionnel du 23 septembre 2011, elle prendra effet dans les délais prévus.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

## Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; FEC FO ; FSS CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche.

Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles de recommandation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disants.

Le nouveau régime pérennise le régime en vigueur et développe un degré élevé de solidarité en accroissant les moyens financiers du fonds de solidarité de la branche existant afin de promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

### Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982).

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 instaurant un régime de prévoyance au sein de la convention collective nationale ainsi que ses avenants du 1er juillet 2010 et du 17 janvier 2013.

Suite à l'appel à concurrence mené en 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention. Il s'applique dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer en tout ou partie les droits et obligations nés du régime professionnel de prévoyance visé par le présent accord.

### Partie I régime professionnel de prévoyance

#### Bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime professionnel de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, les salariés des entreprises relevant du champ d'application et appartenant aux collèges suivants :

- cadre au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

- non cadre (non bénéficiaire des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre, sont bénéficiaires du régime.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf dispositions de l'article 5.2.

#### Garanties

Article 4

Le régime professionnel de prévoyance fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties suivantes :

- la garantie « incapacité de travail temporaire » ;
- la garantie « invalidité permanente » ;
- la garantie « capital décès » ;
- la garantie « rente éducation » ;
- la garantie « rente de conjoint » ;
- la garantie « frais d'obsèques » ;
- la garantie « assistance ».

Elles sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par le conseil d'administration des organismes assureurs, en fonction de leurs résultats techniques et de l'évolution générale des prix.

#### Incapacité temporaire de travail

##### Article 4.1

En vigueur non étendu

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, ou non pris en charge par cet organisme dans la mesure où ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas. Ce versement intervient :

- en relais et complément du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour en bénéficier ;
- à défaut, à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt continu.

Le montant de l'indemnité journalière, fixé en pourcentage du 1/360 du salaire de référence brut, sous déduction des prestations de la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés sans droits) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, est de :

	Collège cadre et non cadre
Montant de l'indemnité journalière	75 %

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsque la sécurité sociale, dans le cadre d'un contrôle médical, suspend, réduit ou supprime les indemnités journalières, le régime professionnel de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire.

#### Invalidité permanente

##### Article 4.2

En vigueur non étendu

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux assurés indemnisés par la sécurité sociale au titre :

- d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ;
- ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle, fixé en pourcentage du salaire de référence net, sous déduction de la sécurité sociale, est de :

	Collège cadre et non cadre
Invalidité 1 <sup>re</sup> catégorie/ taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 %	45 %
Invalidité 2 <sup>e</sup> catégorie/ taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % sans allocation pour tierce personne	75 %
Invalidité 3 <sup>e</sup> catégorie/ taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % avec allocation pour tierce personne	75 %

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

#### Capital décès

##### Article 4.3

En vigueur non étendu

##### 1. Décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- ou à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- ou au concubin ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, à parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du salarié, à proportion de leur part héréditaire.

Le montant du capital de base, calculé en pourcentage du salaire de référence, est égal à :

	Collège cadre et non cadre
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	80 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant (s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant (s) à charge	230 %

**2. Garantie du double effet**

En cas de survenance, simultanément à celui du salarié, du décès du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin, il est versé aux enfants à charge du salarié un deuxième capital d'un montant égal au capital de base défini au 1.

Ce deuxième capital est de même versé, en cas de survenance du décès postérieurement à celui du salarié, aux enfants qui, à cette date, demeurent à charge du deuxième parent.

**3. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie**

Le salarié peut demander à percevoir lui-même et par anticipation un capital s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3e catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Ce versement doit être demandé dans les deux années suivant le classement par la sécurité sociale et met fin à la garantie du salarié au titre du décès, telle que précisée au 1.

Le montant du capital, calculé en pourcentage du salaire de référence, selon la situation de famille au jour du classement par la sécurité sociale, est égal à :

	<b>Collège cadre et non cadre</b>
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant (s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant (s) à charge	230 %
Majoration par enfant à charge, dès le 1er enfant	50 %

**Rente éducation**

Article 4.4

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente d'éducation, dont le montant annuel, calculé en pourcentage du salaire de référence, est de :

	<b>Collège cadre</b>	<b>Collège non cadre</b>
Enfant à charge jusqu'au 9e anniversaire	8 %	6 %
Enfant à charge du 9e au 18e anniversaire	11 %	9 %
Enfant à charge du 18e au 26e anniversaire (viager pour les enfants handicapés)	15 %	12 %

La rente est doublée lorsque l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie au 3 de l'article 4.3, et dans le délai de 2 années indiqué au 2e alinéa du 3 de ce même article, le salarié peut demander le versement anticipé des rentes d'éducation. Ce versement met fin à la garantie « rente d'éducation » au titre du décès du salarié.

**Rente viagère de conjoint**

Article 4.5

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint, ou partenaire de Pacs ou concubin, survivant, une rente viagère calculée en pourcentage du salaire de référence :

	<b>Collège cadre</b>	<b>Collège non cadre</b>
Rente viagère	8 %	5 %

La rente viagère prend effet au jour du décès du salarié. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

**Frais d'obsèques**

Article 4.6

En vigueur étendu

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de Pacs, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge.

Son montant, limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, est calculé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès :

	<b>Collèges cadre et non cadre</b>
Allocations d'obsèques	150 % PMSS

**Assistance**

Article 4.7

En vigueur étendu

Le salarié bénéficie d'une garantie dite « assistance », notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

**Situation de famille**

Article 4.8

En vigueur étendu

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies aux articles 4.1 à 4.6, il faut entendre par :

Le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;

Le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;

Le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;

Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous conditions soit :

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

-- d'être en apprentissage ;

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

-- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

-- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les ascendants à charge : sont réputés à charge les ascendants fiscalement à la charge du salarié ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

### **Salaire de référence**

Article 4.9

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils (le cas échéant reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois ou d'arrêt de travail ou de suspension du contrat de travail survenu pendant cette période) ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à indemnisation.

Les salaires pris en compte et remontant à plus de 12 mois sont revalorisés.

### **Limites et exclusions de garanties**

Article 4.10

En vigueur étendu

Pour les garanties incapacité temporaire de travail (art. 4.1) et invalidité permanente (art. 4.2), les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par le salarié, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire (sauf cumul activité à temps partiel-retraite).

L'organisme assureur dispose de la faculté de procéder à un contrôle médical, lors de la demande de prestations ou ultérieurement, afin de se prononcer sur l'ouverture ou sur la poursuite des prestations.

Les garanties du régime professionnel de prévoyance telles que définies précédemment ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- pour la garantie « capital décès » (art. 4.3) et la garantie « frais d'obsèques » (art. 4.6) sont exclus les sinistres résultant :

-- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;

-- d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;

-- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes quelles qu'en soient l'origine et l'intensité ;

- pour les garanties « incapacité de travail temporaire » (art. 4.1) et « invalidité permanente » (art. 4.2), sont exclus les sinistres résultant de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré ;

- pour les garanties « rente éducation » (art. 4.4) et « rente viagère de conjoint » (art. 4.5), sont exclus les sinistres :

-- quand le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;

-- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;

-- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;

-- s'ils sont survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

### **Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel**

Article 5

En vigueur étendu

#### **Maintien des garanties « prévoyance » dans le cadre de la portabilité**

Article 5.1

En vigueur étendu

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 (dispositif appelé « portabilité »), dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- 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 de l'assurance 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 un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier

- employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
  - 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 ;
  - l'ancien salarié justifie auprès de l'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 ;
  - l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

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

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel 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 l'ancien salarié 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.

### Conditions de maintien des garanties « prévoyance » en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.2

En vigueur étendu

#### Suspension des garanties du régime professionnel

Article 5.2.1

En vigueur étendu

En dehors des cas exposés à l'article 5.2.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise. (1)

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Cas de maintien des garanties aux salariés en arrêt de travail

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), dès lors qu'il est et continue à être indemnisé par la sécurité sociale à ce titre.

En outre, pour les périodes pendant lesquelles le salarié ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

Lorsque le salarié reprend une activité partielle, le cas échéant auprès d'un autre employeur, le maintien des garanties porte sur le salaire de référence tel que défini à l'article 4.9, diminué du salaire de référence afférent à l'activité reprise.

### Cas de maintien des garanties aux salarié(e)s en congé de maternité, de paternité et parental

Article 5.2.3

En vigueur étendu

Les garanties décès (capital décès, rente éducation, rente viagère de conjoint, frais d'obsèques) sont maintenues aux salarié(e)s en congé de maternité, en congé de paternité et aux salarié(e)s en congé parental à temps plein, pendant la durée de suspension du contrat de travail non rémunérée, sans contrepartie de cotisation.

Ces derniers bénéficient des garanties incapacité de travail temporaire ou invalidité permanente à la date prévue de leur reprise d'activité, s'ils sont en arrêt de travail à cette date, sans supplément de cotisation.

### Taux de cotisation

Article 6

En vigueur non étendu

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement). Le salaire brut est limité à :

- quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège cadre ;
- une fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège non cadre.

Les taux de cotisation, incluant les frais de gestion sur cotisations et/ ou prestations, sont de :

1. Dès l'entrée en vigueur du présent avenant telle que définie à l'article 4 ci-après et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,37 %	0,21 %	0,36 %	0,12 %	0,01 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,37 %	0,22 %	0,22 %	0,01 %	0,15 %
Capital décès	0,53 %	0,43 %	0,51 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Rente de conjoint	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Total	1,59 %	1,43 %	1,55 %	0,86 %	0,04 %	0,57 %

(\*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Invalidité	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Rente de conjoint	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,81 %	0,49 %	0,32 %

2. À l'expiration de la 1<sup>re</sup> période et pour une durée de 12 mois consécutifs :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,22 %	0,37 %	0,13 %	0,02 %	0,09 %
Invalidité	0,25 %	0,39 %	0,24 %	0,23 %	0,01 %	0,16 %
Capital décès	0,57 %	0,45 %	0,54 %	0,27 %	0,03 %	0,18 %
Rente éducation	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-
Total	1,69 %	1,52 %	1,61 %	0,91 %	0,08 %	0,61 %

(\*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,85 %	0,51 %	0,34 %

3. À l'expiration de la 2<sup>e</sup> période de 12 mois et pour une nouvelle durée de 12 mois consécutifs :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,42 %	0,24 %	0,39 %	0,14 %	0,03 %	0,10 %
Invalidité	0,26 %	0,42 %	0,24 %	0,25 %	0,02 %	0,17 %
Capital décès	0,58 %	0,47 %	0,55 %	0,28 %	0,03 %	0,19 %
Rente éducation	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,05 %	-	0,05 %	-	-	-
Total	1,79 %	1,61 %	1,67 %	0,97 %	0,12 %	0,64 %

\* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Invalidité	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Capital décès	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Total	0,91 %	0,55 %	0,36 %

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

La commission paritaire de surveillance étudiera dans les 6 mois précédant la date d'expiration de la dernière année d'augmentation des cotisations, et après examen des derniers comptes annuels disponibles et de leur évolution sur les 5 dernières années, l'évolution éventuelle des garanties et/ ou taux de cotisations pour l'année à venir.

## Degré élevé de solidarité du régime professionnel

### Article 7

En vigueur étendu

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le bénéfice de prises en charge partielles ou totales de cotisation pour certaines catégories de salariés ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels, qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyer pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

### Information des salariés

#### Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information qui leur a été fournie par les organismes assureurs.

Elle leur fait connaître les caractéristiques du régime professionnel : détail des garanties, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires, solidarité...

### Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de prévoyance en fonction de la situation de l'entreprise

#### Article 9

En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant les garanties prévoyance bénéficient d'un délai jusqu'au 1er juillet 2016 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 10 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 15.

### Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties prévoyance avant le 1er janvier 2016

#### Article 9.1

En vigueur étendu

En présence d'une couverture prévoyance antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de prévoyance ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de prévoyance ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de maintien des garanties de l'article 5.2.2 en cas d'arrêt de travail et de l'article 5.2.3 en cas de congés de maternité ou de paternité et parental soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de prévoyance.

### Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

#### Article 9.2

En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance et l'adapter d'ici au 1er juillet 2016 conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté, limites et exclusions de garanties) ;

2. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de prévoyance défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 60 % ;
- lorsqu'une prestation définie par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (liste des prestations du régime professionnel de prévoyance de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par garantie définie à l'article 6 :

a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;

b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;

-- les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

-- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel soit en raison d'un intitulé différent, soit en



raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison. (1)

3. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications seront normalement effectuées dans la même forme que celle qui avait présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

(1) Le point 2 b) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## **Partie II Mutualisation professionnelle**

### **Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

L'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion des garanties incapacité, invalidité et décès (hors rentes) prévues par le présent accord de branche est Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation prévues par le présent accord est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Malakoff Médéric Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;

- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Malakoff Médéric Prévoyance est mandatée par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le 1er janvier 2016, les garanties « prévoyance » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisie pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 13.

### **Durée et conditions de réexamen des organismes recommandés**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du nouveau régime professionnel au 1er janvier 2016.

### **Comptes de résultat et rapport annuel**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### **Fonds de solidarité**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé, à charge pour les autres entreprises de veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel, notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 12, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer les modalités, notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7.

### **Pilotage paritaire de la mutualisation**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

### **Rôle de la commission paritaire de surveillance**

#### Article 14.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « prévoyance » et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultat et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

### **Réunions**

#### Article 14.2

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat et en tant que de besoin à la demande d'une organisation signataire.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

### **Application du régime professionnel de prévoyance**

#### Article 15

En vigueur étendu

Les organismes recommandés par les partenaires sociaux à l'article 10 sont mandatés par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

Ils sont habilités, sous le contrôle de la commission paritaire nationale, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « prévoyance » auprès d'eux à la date du 1er janvier 2016. Ils peuvent notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 7.

Les organismes recommandés peuvent, en cas d'absence de réponse ou de non-conformité de leur régime, délivrer une mise en demeure les alertant sur :

- les exigences du présent accord ;
- les risques encourus par l'entreprise.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

### **Couvertures additionnelles complémentaires**

#### Article 16

En vigueur étendu

Des couvertures additionnelles complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux pour répondre aux demandes des entreprises, notamment celles déjà dotées de couvertures supérieures, et ainsi favoriser la mutualisation professionnelle.

Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé.

On entend par « couvertures additionnelles complémentaires » :

- l'assurance du maintien de salaire à la charge exclusive de l'employeur ;
- l'amélioration des garanties du régime professionnel de prévoyance.

L'amélioration des garanties les rendant obligatoires au niveau de l'entreprise nécessite un acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Les garanties, taux de cotisation des couvertures additionnelles complémentaires, l'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé.

### **Durée de l'accord**

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 18

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

## Notification. - Dépôt. - Extension

### Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

## Accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; FSS CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre et conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont souhaité créer un régime de remboursement des frais de santé au sein de la branche, complétant ainsi leur politique en matière de protection sociale.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux instaurent un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéficiaire, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisation négociés et maintenus pendant 2 ans ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, l'adaptation, l'évolution et d'en assurer la pérennité.

Le régime professionnel « frais de santé » développe également un degré élevé de solidarité destinée à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disants.

En outre, le présent accord permet aujourd'hui de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture au bénéfice des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage, dénommé portabilité santé.

Il répond aussi à des obligations liées à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise à effet du 1er janvier 2016 et facilite ainsi les démarches pour certaines entreprises, notamment les TPE-PME, pour la mise en place d'une couverture complémentaire.

### Objet et champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Suite à l'appel à concurrence mené début 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord instaure un régime professionnel de remboursement des frais de santé (dénommé régime professionnel de santé) au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1er janvier 2016 relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1er de la convention. Il s'applique dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Hierarchie des normes et accords d'entreprise

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de complémentaire santé d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

### Partie 1 Régime professionnel de santé

#### Bénéficiaires du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation

#### Article 3

En vigueur étendu

#### Bénéficiaires à titre obligatoire

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leurs congés de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des dispenses d'affiliation peuvent être exercées par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en cas de non-respect des dispositions du présent article les entreprises s'exposent pour elles-mêmes et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime à un redressement fiscal et/ou social.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

## Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

### Article 3.2

En vigueur étendu

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie ' frais de santé ' :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit du versement santé.

### Modalités de mise en œuvre des dispenses

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Pour l'application des cas de dispense de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés demandant une dispense d'affiliation.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie « frais de santé ». Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

Cette adhésion sera révocable, sur justificatifs, à dates fixes : le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### Cas particulier de bénéficiaires à titre gratuit

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Les salariés en congés de maternité ou de paternité et en congés parentaux à temps plein bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation (part employeur comme salarié) au titre de la « base obligatoire conventionnelle » par la solidarité du régime professionnel de santé.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### Autres bénéficiaires

#### Article 3.5

En vigueur étendu

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessous, ont accès aux mêmes garanties que le salarié, sous réserve des conditions exposées ci-après.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### Définition des ayants droit

#### Article 3.5.1

En vigueur étendu

Sont ayants droit du salarié bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge du participant :
  - les enfants du salarié de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfont à l'une des conditions suivantes :
    - être âgés de moins de 21 ans et être non-salariés et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
    - être âgés de moins de 26 ans, sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;
    - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
    - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA ;
    - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
    - être âgés de moins de 28 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
  - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;

- les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### **Caractère facultatif de l'affiliation des ayants droit**

#### Article 3.5.2

En vigueur étendu

Le régime professionnel de santé permet au salarié de couvrir sa famille à charge à titre facultatif.

L'affiliation des ayants droit étant facultative, le salarié peut étendre la couverture de la garantie santé dont il bénéficie à :

- son conjoint, concubin ou pacsé, tel que défini ci-dessus ;

et/ou

- à son (ses) enfant(s) à charge, tels que définis ci-dessus.

Dans ce cas, les ayants droit du salarié bénéficieront du même niveau de garanties que le salarié. Leur couverture donnera lieu au paiement des cotisations y afférentes dans les conditions stipulées à l'article 6.

Le bénéfice des garanties prend effet en fonction des dispositions de l'article 4.

(1) L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

(Arrêté du 27 décembre 2016 - art. 1)

### **Garanties du régime professionnel de santé**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 4.1, 4.2 et 4.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 4.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

#### Garanties supplémentaires aux garanties prévues dans la base obligatoire conventionnelle (option)

Les entreprises pourront souscrire librement à des niveaux de prestations supérieurs à ceux de la base obligatoire détaillés ci-après. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

A ce titre, au-delà du régime de base obligatoire couvrant le seul salarié, l'entreprise a notamment la possibilité de souscrire une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

Cette option a été définie par les partenaires sociaux et bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés à l'article 9.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

Les modalités de choix de l'option par le salarié sont les suivantes :

- accès à une option supérieure :

- au 1er janvier de chaque année si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1er novembre de l'année précédente ;

- au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement ;

- retour à une option inférieure :

- au 1er janvier de chaque année si le salarié peut justifier de 3 ans d'affiliation à la précédente option et si la demande est reçue par l'organisme assureur avant le 1er novembre de l'année précédente ;

- au premier jour du mois civil suivant la réception de la demande en cas de changement de situation familiale, sous réserve que la demande soit reçue par l'organisme assureur dans les 3 mois de ce changement.

#### Ouverture des droits aux garanties du régime professionnel de santé

Concernant les salariés, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif dans le cas où l'adhésion du salarié seul est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

- au premier jour du mois civil qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'affiliation de l'ayant droit, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié et justifiée par un changement de situation familiale.

Lorsque l'adhésion du salarié et de sa famille à charge est obligatoire, les droits à garantie sont ouverts :

- à la même date que ceux du salarié ;

- à la date du changement de situation familiale dans le cas d'une adhésion suite à un changement de situation familiale, sous réserve que l'organisme assureur reçoive la demande dans les 3 mois qui suivent ce changement. A défaut, l'affiliation de l'ayant droit prendra effet au premier jour du mois civil qui suit la réception de la demande d'affiliation par l'organisme assureur.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « changement de situation familiale » tout événement permettant d'attribuer à une personne la qualité d'ayant droit du salarié, telle que définie au présent accord, ou de mettre un terme à cette qualité. Il peut notamment s'agir d'un mariage, de la conclusion d'un Pacs ou de la naissance d'un enfant.

### **Garantie frais de santé du régime professionnel de santé**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

### **Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé**

#### Article 4.1.1

En vigueur non étendu

Les prestations des tableaux ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

Les remboursements sont limités aux dépenses engagées. Ils sont effectués dans le respect des contrats responsables notamment pour la prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale ainsi qu'en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

### Limites et exclusions de garanties

#### Article 4.1.2

En vigueur étendu

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie « frais de santé » respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

### Actes de prévention du régime professionnel de santé

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Comme l'indique le tableau des prestations de l'article 4.1.1, le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur.

A titre indicatif, les actes définis dans le tableau ci-dessous sont pris en charge.

Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitude à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus	Oui
Audiométrie tonale ou vocale	
Audiométrie tonale avec tympanométrie	
Audiométrie vocale dans le bruit	
Audiométrie tonale ou vocale	
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limité aux femmes de plus de 50 ans, 1 fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées	Oui
a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges	
b) Coqueluche : avant 14 ans	
c) Hépatite B : avant 14 ans	
d) BCG : avant 6 ans	
e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant	
f) Haemophilus influenzae B	
g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 10 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.

### Garantie assistance santé du régime professionnel de santé

#### Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès dont les conditions sont définies contractuellement par les organismes assureurs recommandés à l'article 8.1.

### Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé

#### Article 5

En vigueur étendu

### Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien sans contrepartie de cotisation 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 (dispositif appelé « portabilité santé ») dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- 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 de l'assurance 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 un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- l'ancien salarié justifie auprès de l'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 ;

- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé de l'ensemble des salariés encore en activité, aucune cotisation n'étant due dès lors par l'entreprise et le salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel 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 l'ancien salarié 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.

#### **Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit**

Article 5.2

En vigueur étendu

##### **Bénéficiaires de ce maintien**

Article 5.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Le régime professionnel de santé élargit le bénéfice du maintien des garanties au profit des anciens salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

##### **Conditions de ce maintien**

Article 5.2.2

En vigueur étendu

Les taux de cotisation des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Sous réserve d'être informé par l'employeur lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

La garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

#### **Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail**

Article 5.3

En vigueur étendu

##### **Suspension des garanties du régime professionnel de santé**

Article 5.3.1

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés dont le contrat de travail est suspendu à l'exception des cas mentionnés à l'article 3.4 (congés de maternité, de paternité et congé parental).

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande des salariés, les garanties du présent régime peuvent être maintenues. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires définies au point 2 de l'article 6.1.

#### **Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé**

Article 5.3.2

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale pour maladie, accident, ou d'adoption.

Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

##### **Cotisation**

Article 6

En vigueur étendu

#### **Taux de cotisation du régime professionnel de santé**

Article 6.1

En vigueur étendu

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Cotisation dues pas personne assurée		Cotisations dues par personnes assurée	
	Base obligatoire	Option facultative en surcoût de la base	Base obligatoire	Option facultative en surcoût de la base
Salarié seul en obligatoire	1,46	+ 0,49	0,98	+ 0,49
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 1,57	+ 0,49	+ 1,04	+ 0,49
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 0,90	+ 0,21	+ 0,59	+ 0,21
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.				

Soixante pour cent de la cotisation du salarié seul sont pris en charge par l'employeur sur la « base obligatoire » du régime professionnel de santé.

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'« option », les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que ses ayants droit, tels que définis par le présent accord, bénéficient du régime professionnel de santé au même niveau de garantie que lui : soit la « base obligatoire » du régime professionnel de santé, soit l'« option ».

Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

Si l'entreprise le souhaite, elle peut également choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise :

- d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant l'« option » à titre obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul (« salarié seul à titre obligatoire ») ;

Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée		Cotisations dues par personne assurée	
	Option obligatoire dans l'entreprise		Option obligatoire dans l'entreprise	
Salarié seul en obligatoire	1,91		1,43	
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	+ 2,02		+ 1,49	
Affiliation facultative par enfant à charge (*)	+ 1,09		+ 0,78	
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.				

S'il le souhaite, et à sa charge exclusive, le salarié peut demander que l'ensemble de ses ayants droit à charge, tels que définis par le présent accord, bénéficient du même niveau de garantie que lui. Les cotisations mentionnées dans le tableau ci-dessus sont dues par personne assurée et s'ajoutent à la cotisation due pour le salarié.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	Régime général		Régime local	
	Cotisations dues par personne assurée		Cotisations dues par personne assurée	
	Base du régime professionnel de santé	Option	Base du régime professionnel de santé	Option
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunérée	1,46	1,91	0,98	1,43
Ancien salarié non bénéficiaire d'une pension de retraite	1,90	2,49	1,27	1,86
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	2,19	2,86	1,47	2,14
Conjoint au sens de l'article 3.5.1	2,19	2,86	1,47	2,14
Enfant au sens de l'article 3.5.1	1,17	1,42	0,76	1,01

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. Elles peuvent bénéficier auprès de l'organisme recommandé d'un financement au titre de la solidarité du régime professionnel de santé.

### 3. Maintien des taux de cotisation

Les taux de cotisation du présent article sont maintenus pour une durée de 2 années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou de désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

Afin de favoriser la montée en charge du régime professionnel de santé, un taux d'appel des cotisations est mis en œuvre pendant 1 année.

Du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016, les cotisations seront appelées à hauteur de 90 % des taux fixés aux 1 et 2 du présent article.

### Assiette de calcul des cotisations

Article 6.2

En vigueur étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2016 de 3 218 €).

### Degré élevé de solidarité du régime professionnel

Article 7

En vigueur étendu

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre financé par un prélèvement correspondant à 2 % des cotisations de la 'base obligatoire' définies au point 1 de l'article 6.1.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel prévoit :

- le financement de la cotisation des salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux à temps plein tel que défini par l'article 3.4 ;



- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

-- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

-- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

### **Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1er janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1er janvier 2016 à un organisme d'assurance (mentionné à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant les garanties santé bénéficient d'un délai jusqu'au 1er juillet 2017 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visés à l'article 9 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint les organismes recommandés ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visées à l'article 14.

### **Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1er janvier 2016**

#### **Article 8.1**

En vigueur étendu

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1er janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, a minima, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord au plus tard au 1er janvier 2016.

Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par le régime professionnel ou financées pour plus de 60 % par l'entreprise, les garanties santé et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2016**

#### **Article 8.2**

En vigueur étendu

En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;

- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;

- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de santé ' base minimum conventionnelle obligatoire ' pour le salarié seul ;

- 2 % du montant des cotisations de la ' base obligatoire ' définies au 1 de l'article 6.1 soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;

- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;

- les salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation tel que défini à l'article 3.4 ;

- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

### **Détermination de la conformité d'une couverture antérieure**

#### **Article 8.3**

En vigueur étendu

En présence d'une couverture antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé (art. 8.2) et l'adapter d'ici au 1er juillet 2017 conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;

2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du régime professionnel de santé ;

3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1er janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de santé défini par le présent accord :

- s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 60 % ;

- lorsqu'un poste de garantie composé des prestations définies par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (liste des prestations du régime professionnel de santé de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par poste définie ci-après :

a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;

b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il peut être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 60/40 :

- les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

(En pourcentage.)

Libellé du poste	Allocation minimum par poste de prestations de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	10,00	10,00
Soins courants	22,00	13,00
Pharmacie	14,00	8,00
Dentaire	21,00	31,00
Optique	9,00	12,00
Actes hors nomenclature	2,00	1,00
Autres	7,00	10,00

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celle qui avait présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

## Partie 2 Mutualisation professionnelle

### Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

#### Article 9

En vigueur étendu

Les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion des garanties de santé prévues par le présent accord de branche sont APGIS et Malakoff Médéric Prévoyance, institutions de prévoyance, régies par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elles emploient ;

- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Les organismes recommandés sont mandatés par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 14 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'APGIS et de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le 1er janvier 2016, les garanties « frais de santé » conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Les organismes recommandés sont choisis pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'eux, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 12.

### Durée et conditions de réexamen des organismes recommandés

#### Article 10

En vigueur étendu

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du régime professionnel au 1er janvier 2016.

### Comptes de résultats et rapport annuel

#### Article 11

En vigueur étendu

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultats en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### Fonds de solidarité

#### Article 12

En vigueur étendu

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint les organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur et à l'affectation du financement défini par l'article 7.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 12, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7.

### Pilotage paritaire de la mutualisation

## Article 13

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire nationale, qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

### Rôle de la commission paritaire de surveillance

#### Article 13.1

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôles :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties « frais de santé » et des conditions de maintien de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

#### Réunions

#### Article 13.2

En vigueur étendu

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat et en tant que de besoin à la demande d'une organisation signataire.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

### Application du régime professionnel de santé

#### Article 14

En vigueur étendu

Les organismes recommandés par les partenaires sociaux à l'article 9 sont mandatés par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

Ils sont habilités, sous le contrôle de la commission paritaire nationale, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie « frais de santé » auprès de lui à la date du 1er janvier 2016. Ils peuvent notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- la production de tout justificatif attestant la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 7.

Les organismes recommandés peuvent, en cas d'absence de réponse ou de non-conformité de leur régime, délivrer une mise en demeure les alertant sur :

- les exigences du présent accord ;
- les risques encourus par l'entreprise.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

### Structure de cotisation alternative facultative

#### Article 15

En vigueur étendu

Une structure de cotisation alternative dite « famille sociale » a été définie par les partenaires sociaux pour répondre aux demandes des entreprises, notamment celles déjà dotées dans le cadre de couvertures familiales et ainsi favoriser la mutualisation professionnelle. Elle bénéficie de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes recommandés.

L'accès et la mise en œuvre de cette structure de cotisation font l'objet d'une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés (règles de souscription).

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, de faire bénéficier au salarié et à ses ayants droit à charge à titre obligatoire (« famille sociale en obligatoire ») de la couverture du régime professionnel de santé ou de l'« option ».

En fonction du niveau de garanties souscrit par l'entreprise, le salarié peut, à sa charge exclusive, choisir :

- de couvrir son conjoint non à charge tel que défini par le présent accord ;
- d'être garanti au titre de l'« option ».

Les conditions tarifaires de la structure de cotisation alternative facultative sont les suivantes :

	Régime général		Régime local	
	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option facultative en surcoût de la base	Base obligatoire du régime professionnel de santé	Option facultative en surcoût de la base
Famille sociale en obligatoire	2,52	+ 0,80	1,68	+ 0,80
Affiliation facultative conjoint non à charge	+ 1,57	+ 0,49	+ 1,04	+ 0,49

Si le salarié choisit d'être garanti au titre de l'« option », les cotisations s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié.

(En pourcentage.)

	Régime général	Régime local
	Option obligatoire dans l'entreprise	Option obligatoire dans l'entreprise
Famille sociale en obligatoire	3,27	2,44
Affiliation facultative conjoint non à charge	+ 2,02	+ 1,49

**Durée de l'accord**

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

**Entrée en vigueur**

Article 17

En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

**Notification. - Dépôt. - Extension**

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

**Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNADOM ; L'UNPDM ; La FEDEPSAD,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FNIC CGT ; La FS CFDT ; L'UNSA FCS ; La FSS CFTC,

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 47.74Z et 77.29Z.

**Désignation de l'OPCA**

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

**Dispositions financières**

Article 3

En vigueur étendu

En tant qu'organisme collecteur paritaire agréé de la branche, AGEFOS PME collecte les contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation, et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

**Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'AGEFOS PME fasse bénéficier à la branche d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'OPMQ a pour objet d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche. C'est un outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche. L'OPMQ collectera et analysera ainsi, chaque année, les données de la branche sur les volets économiques et sociaux (dont formation) ; un rapport de branche sera produit, défini et validé par la branche.

L'OPMQ mettra également en œuvre des études dédiées à la branche ou en lien avec d'autres branches. Ces études s'appuieront sur un panel représentatif d'entreprises de la branche et auront pour objet notamment d'analyser les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin.

La CPNE de la branche assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'OPMQ. Elle sera chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire, d'examiner les résultats de ces travaux afin de définir les orientations de la branche. Un interlocuteur dédié à la branche sera désigné par l'OPCA et interviendra en tant que besoin aux réunions de la CPNEFP.

#### **Durée. - Formalités**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la collecte 2017 calculée sur les salaires versés au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

Une évaluation annuelle des services de l'OPCA sera effectuée par la CMP sur l'avis de la CPNEFP.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail. En attendant l'extension, l'accord s'applique de plein droit aux entreprises adhérentes aux organisations signataires.

#### **Révision**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent représentatif dans la branche peut demander la révision du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressé à chacun des autres signataires ou adhérents, en précisant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

#### **Dénonciation**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord dénoncé continue de produire effet au plus pendant un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois, les dispositions du nouvel accord se substitueront de plein droit à celles de l'accord dénoncé.

## **Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; FSS CFTC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant révisé l'avenant du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et se substitue à l'ensemble de ses dispositions.

Les parties signataires confirment leur volonté de garantir une négociation collective de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Afin de permettre une négociation de qualité mais également une négociation organisée, les parties signataires considèrent qu'un budget spécifique permettant de financer les moyens et les mesures adéquats doit être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, notamment considérant que :

- la qualité des négociations passe par la reconnaissance de la fonction de négociateur ;
- les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
- les entreprises et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Le présent accord vise à permettre des négociations éclairées et fructueuses et à assurer la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés par le présent accord.

#### **Champs d'application**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

#### **Financement d'un fonds visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

#### **Contribution des entreprises de la branche**

##### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,033 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Toutefois, cette contribution est au minimum égale à 50 €, montant minimum forfaitaire, quel que soit le résultat du calcul ci-dessus. Elle ne pourra pas excéder un montant maximum forfaitaire de 15 000 €.

Les parties conviennent de revoir ce taux ainsi que les montants minimum et maximum au moins tous les 3 ans.

Cette contribution est obligatoire. Elle est appelée chaque année au 1er février sur la base de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la

formation professionnelle. Elle est exigible chaque année avant le 30 avril.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des comptes de l'APAN-DMT est faite en commission mixte paritaire après chaque clôture annuelle, au cours du premier semestre de chaque année.

### Répartition des frais de collecte

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante : 70 % de la collecte est destinée à l'APAN-DMT et 30 % sont répartis équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives salariales et patronales.

### Utilisation des fonds versés à l'APAN-DMT

#### Article 2.3

En vigueur étendu

Ces fonds permettent de prendre en charge les frais liés à la négociation.

Il s'agira notamment :

- des frais de secrétariat liés aux missions de convocation, rédaction de compte rendu, de recherches spécifiques, de gestion des remboursements, etc., (fournitures de bureaux, de locaux, de matériel, liés aux frais de personnel et/ou de prestataires...);
- des frais de logistique (salle de réunion, matériel spécifique, etc.);
- des frais d'hébergement, de transport, de repas des participants aux réunions de négociation mais également aux diverses commissions prévues par la convention collective de branche (commissions paritaires, CPNEFP...);
- des frais d'études spécifiques, d'experts, d'élaboration de rapports engagés pour mieux préparer les négociations;
- des frais de formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés;
- des frais de communication liés à la négociation.

En général, tous les frais occasionnés par la négociation seront pris en charge sur les fonds de l'APAN-DMT.

### Collecte et gestion du dispositif

#### Article 3

En vigueur étendu

L'APAN-DMT mandate un organisme pour recouvrer les contributions prévues à l'article 2. Les modalités de la collecte et, éventuellement, de sa gestion seront définies dans la convention signée entre cet organisme et APAN-DMT dont le siège est situé au 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12.

Toutefois, c'est à l'APAN-DMT qu'il revient d'assurer la répartition des sommes entre les bénéficiaires.

L'association est également habilitée à engager toute action en vue du recouvrement des sommes dues et non payées à l'échéance prévue à l'article 2.1 par les entreprises relevant de la branche.

Toute action en recouvrement pourra être engagée en cas de non-paiement après une relance par courrier simple et une mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec avis de réception.

L'entreprise qui ne se serait pas acquittée de l'obligation visée à l'article 2.1 du présent avenant serait redevable d'une pénalité d'un montant égal à la contribution maximum forfaitaire.

### Durée. - Notification. - Publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Un exemplaire original du présent texte sera adressé à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « depot. accord @ travail. gov. fr ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

*Le présent texte peut être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. (1)*

*La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification. (2)*

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

(1) Alinéa 6 de l'article 4 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 octobre 2016-art. 1)

(2) Alinéa 7 de l'article 4 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.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

### Extension et entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel (JO) de son arrêté d'extension.

## Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNADOM UNPDM FEDEPSAD
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FNIC CGT FS CFDT UNSA FCS CFTC santé sociaux

### Préambule

En vigueur étendu

Le 3 juillet 2015, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de la branche « négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques », collège salarié et collège employeurs, ont pris la décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce. Cette décision a été prise compte tenu du contexte spécifique du FORCO qui connaît un déficit de trésorerie important, conséquence d'erreurs de gestion.

Le conseil d'administration du FORCO a décidé d'imposer un plan de retour à l'équilibre financier aux branches adhérentes. Bien qu'ils en désapprouvent le principe, les partenaires sociaux signataires ont décidé de mettre en œuvre, dans ce contexte, afin de fixer une contribution exceptionnelle de solidarité de retour à l'équilibre du FORCO.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche « Négoce et prestation de service dans les domaines médicaux techniques », quel que soit leur effectif.

### Contribution exceptionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle forfaitaire de 88 euros par entreprise.

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO, directement, dès l'extension du présent accord, selon des modalités choisies par le FORCO.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au redressement de la situation financière du FORCO.

### Entrée en vigueur et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel (JO) de son arrêté d'extension.

### Publicité et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte sera notifié en original aux organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

## Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	SNADOM FEDEPSAD
Organisations de salariés	FS CFDT UNSA FCS CFTC santé sociaux

### Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

### Salaires minimaux

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point mentionnée dans l'annexe II relative aux salaires minimaux conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est portée à 5,09 € pour tous les niveaux à compter de l'extension du présent accord, puis revalorisée à 5,12 € au 1er mars 2018.

Ainsi, l'annexe II relatif aux salaires minimaux conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

« Annexe II

Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient (23 novembre 2011)	Accord du 18 mai 2017		Accord du 18 mai 2017	
			Date d'entrée en vigueur		1er mars 2018	
I	1.1	300	1 527	5,09	1 536	5,12
	1.2	305	1 552	5,09	1 562	5,12
	1.3	310	1 578	5,09	1 587	5,12
II	2.1	320	1 629	5,09	1 638	5,12
	2.2	330	1 680	5,09	1 690	5,12
	2.3	340	1 731	5,09	1 741	5,12
III	3.1	360	1 832	5,09	1 843	5,12
	Intermédiaire	370	1 883	5,09	1 894	5,12
	3.2	385	1 960	5,09	1 971	5,12
IV	4.1	510	2 596	5,09	2 611	5,12
	4.2	635	3 232	5,09	3 251	5,12
V	5.1	670	3 410	5,09	3 430	5,12
	5.2	790	4 021	5,09	4 045	5,12

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

#### Calendrier des négociations de salaires

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que dorénavant les négociations annuelles portant sur les salaires minimaux conventionnels débiteront en septembre.

#### Durée. - Notification. - Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

#### Extension et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

### Avenant n° 1 du 6 juillet 2017 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNADOM UNPDM FEDEPSAD



Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC FCS UNSA CFTC santé sociaux

## Préambule

En vigueur étendu

Suite à la mise en œuvre du régime professionnel de santé, l'extension de l'accord du 2 décembre 2015 par arrêté du 27 décembre 2016 publié le 3 janvier 2017 au Journal officiel a permis au ministère de préciser les modalités d'application du régime professionnel de santé.

Parallèlement, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015 a introduit le versement santé pour les salariés en contrat à temps partiel dont la durée est inférieure à 15 heures par semaine et en contrat court de moins de 3 mois.

Le présent avenant amende ainsi le régime afin de sécuriser son application pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche.

Le présent avenant modifie ainsi :

- l'article 3.2 en introduisant le versement santé ;
- les articles 7, 8.2, 8.3 et 12 afin d'apporter les précisions nécessaires à l'application du régime professionnel pour les entreprises y compris celles hors recommandation en particulier sur la solidarité professionnelle.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

### **Modification de l'article 3.2 « Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire »**

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.2 est désormais rédigé comme suit :

« En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie ' frais de santé ' :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit du versement santé. »

### **Modification de l'article 7 « Degré élevé de solidarité du régime professionnel »**

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 est désormais rédigé comme suit :

« Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre financé par un prélèvement correspondant à 2 % des cotisations de la ' base obligatoire ' définies au point 1 de l'article 6.1.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel prévoit :

- le financement de la cotisation des salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux à temps plein tel que défini par l'article 3.4 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :

-- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

-- à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux. »

### **Modification de l'article 8.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties santé avant le 1er janvier 2016 »**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 8.2 est désormais rédigé comme suit :

« En présence d'une couverture santé antérieure au 1er janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de santé ' base minimum conventionnelle obligatoire ' pour le salarié seul ;

- 2 % du montant des cotisations de la ' base obligatoire ' définies au 1 de l'article 6.1 soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;

- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;

- les salariés en congés maternité ou paternité et en congés parentaux bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation tel que défini à l'article 3.4 ;

- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé. »

### Modification du 3 de l'article 8.3 « Détermination de la conformité d'une couverture antérieure »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le b du 3 de l'article 8.3 est désormais rédigé comme suit :

« b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il peut être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 60/40 :

- les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;

- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.

(En pourcentage.)

Libellé du poste	Allocation minimum par poste de prestations de la cotisation de la base obligatoire du régime professionnel de santé pour le salarié seul	
	Régime général	Régime local
Hospitalisation	10,00	10,00
Soins courants	22,00	13,00
Pharmacie	14,00	8,00
Dentaire	21,00	31,00
Optique	9,00	12,00
Actes hors nomenclature	2,00	1,00
Autres	7,00	10,00

### Modification de l'article 12 « Fonds de solidarité »

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 12 est désormais rédigé comme suit :

« Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint les organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur et à l'affectation du financement défini par l'article 7.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 12, sur décision annuelle de la commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7. »

### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

## Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 (1) du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPPNI - MT ».

(1) Issu 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, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

### Champ d'application

## Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

### Composition de la CPPNI-MT

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette commission peut se tenir soit en formation plénière, soit en formation interprétation.

Dans sa formation « plénière », elle est composée :

- pour le collège salarié : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 4 personnes par organisation ;

- pour le collège employeur : la délégation des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche comprend un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au président de la CPPNI, (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, selon les dispositions de l'arrêt CASS Soc n° 228 du 1er février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa formation « interprétation » sa composition est déterminée comme suit :

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, et les accords et avenants, seuls les représentants des organisations représentatives signataires du texte à interpréter ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, peuvent y siéger.

### Missions de la CPPNI-MT

#### Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de la CPPNI sont les suivantes :

1° Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Négocier les modifications de la convention collective nationale, ainsi que tout accord de branche ;

3° Assurer le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs ;

4° Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5° Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les sujets suivants :

- la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;

- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;

- les congés payés et autres congés ;

- le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6° Pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

7° Pourra par ailleurs assumer le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-MT peut, sur simple décision, déléguer ce rôle à une autre instance.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se substitue également à la commission de validation des accords instituée par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords. L'accord du 17 mars 2011 est donc abrogé.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

### Fonctionnement

#### Article 4

En vigueur étendu

La CPPNI peut :

- se réunir en formation « plénière » dans le cadre de ses missions de négociation et de suivi de la branche ;

- se réunir en formation « interprétation » dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une disposition conventionnelle, sollicitée par une entreprise ou un salarié, conformément à la procédure indiquée infra.

La CPPNI se réunit en formation « plénière » autant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, et en formation « interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Les fonctions de secrétariat de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) sont assumées par le secrétariat de branche tel qu'instauré au 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 l'APAN-DMT.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation.

#### 4.1. Formation plénière. - Négociations conventionnelles

La CPPNI en formation « plénière » est chargée de la négociation conventionnelle. Elle peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions. Les membres de la CPPNI sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette formation plénière. Ces groupes techniques ne se substituent pas pour autant à la CPPNI, seule instance amenée à négocier, modifier et/ou valider une disposition conventionnelle par voie d'accord ou d'avenant ou d'annexe. De même, le choix final d'un prestataire qui accompagnerait la branche dans ses missions, et financé par la branche, devra obligatoirement être réalisé en séance plénière.

Un compte rendu de chaque séance (plénière ou groupe technique paritaire) est rédigé par le secrétariat de la branche et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### 4.2. Formation « Interprétation »

##### 4.2.1. Modalités de saisine de la commission d'interprétation

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

Elle se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le dossier de saisine constitué par le demandeur doit être adressé par courrier électronique à la CPPNI et doit comporter les éléments suivants :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées ;
- les coordonnées postales ou électroniques du demandeur.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la branche, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la branche :

- adresse le dossier à l'ensemble des membres de la CPPNI ;
- propose aux membres de la CPPNI des dates de réunion dont la tenue devra intervenir au plus tard 2 mois après réception du dossier complet de saisine par le secrétariat de la branche ;
- informe le demandeur par courrier ou e-mail de la date de la réunion de la CPPNI en formation interprétation, et du délai prévisionnel de délibération qui lui parviendra au plus tard 1 mois après la tenue de la réunion.

##### 4.2.2. Modalités spécifiques de fonctionnement de la CPPNI. - Interprétation

Lors de la tenue de la réunion de la CPPNI en formation « Interprétation » la CPPNI rend soit un avis, soit formule une demande d'informations complémentaires auprès du demandeur, soit elle émet un défaut de position majoritaire.

La délibération est signée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la réunion, par l'ensemble des participants. La délibération sera mise à la signature dans les locaux du secrétariat de la branche.

##### 4.2.3. Modalités de vote de la CPPNI en formation « interprétation »

Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. La décision est réputée adoptée si la majorité des voix par collège s'est exprimée favorablement en séance. Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante :

Nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

À ce jour, dans une configuration pleine, 2 organisations professionnelles d'employeurs et 6 organisations syndicales de salariés :

$$2 \times 6 = 12$$

Soit 6 voix pour chaque organisation professionnelle d'employeurs et 2 voix pour chaque organisation syndicale de salariés.

En cas de demande d'informations complémentaires, à réception des éléments, la CPPNI se réunit à nouveau dans les mêmes modalités et les mêmes délais pratiqués lors de sa saisine initiale.

#### 4.3. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche médico-technique doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche inscrit sur la liste des adresses des CPPNI, téléchargeable sur le site internet du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/>.

#### 4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

#### **Durée et entrée en vigueur**

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à « [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) ».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Extension**

##### Article 6

En vigueur étendu

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

#### **Révision et dénonciation**

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification. (1)

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(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)

## Avenant n° 4 du 15 mars 2018 modifiant l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; FEC CGT-FO FS CFDT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance ont pris acte, au vu de la présentation des comptes du régime, de la nécessité de faire évoluer ce dernier dès 2018.

Au vu des différents scénarios présentés par les organismes assureurs recommandés et le conseil de la branche à la commission paritaire de surveillance du régime, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire nationale ont, lors de leur réunion du 18 janvier 2018, retenu une proposition d'évolution des garanties et des taux de cotisations.

L'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance est donc modifié comme suit :

### Garanties

Article 1er

\*\*

### Taux de cotisations

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 6 de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement). Le salaire brut est limité à :

- quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collègue cadre ;
- une fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collègue non cadre.

Les taux de cotisation, incluant les frais de gestion sur cotisations et/ ou prestations, sont de :

1. Dès l'entrée en vigueur du présent avenant telle que définie à l'article 4 ci-après et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,37 %	0,21 %	0,36 %	0,12 %	0,01 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,37 %	0,22 %	0,22 %	0,01 %	0,15 %
Capital décès	0,53 %	0,43 %	0,51 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Rente de conjoint	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-
Total	1,59 %	1,43 %	1,55 %	0,86 %	0,04 %	0,57 %

(\*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Invalidité	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Rente de conjoint	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,81 %	0,49 %	0,32 %

2. À l'expiration de la 1re période et pour une durée de 12 mois consécutifs :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,22 %	0,37 %	0,13 %	0,02 %	0,09 %
Invalidité	0,25 %	0,39 %	0,24 %	0,23 %	0,01 %	0,16 %
Capital décès	0,57 %	0,45 %	0,54 %	0,27 %	0,03 %	0,18 %
Rente éducation	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-
Total	1,69 %	1,52 %	1,61 %	0,91 %	0,08 %	0,61 %

(\*) à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,85 %	0,51 %	0,34 %

3. À l'expiration de la 2e période de 12 mois et pour une nouvelle durée de 12 mois consécutifs :

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA (*)	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,42 %	0,24 %	0,39 %	0,14 %	0,03 %	0,10 %
Invalidité	0,26 %	0,42 %	0,24 %	0,25 %	0,02 %	0,17 %
Capital décès	0,58 %	0,47 %	0,55 %	0,28 %	0,03 %	0,19 %
Rente éducation	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,05 %	-	0,05 %	-	-	-
Total	1,79 %	1,61 %	1,67 %	0,97 %	0,12 %	0,64 %

\* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Invalidité	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Capital décès	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Total	0,91 %	0,55 %	0,36 %

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

La commission paritaire de surveillance étudiera dans les 6 mois précédant la date d'expiration de la dernière année d'augmentation des cotisations, et après examen des derniers comptes annuels disponibles et de leur évolution sur les 5 dernières années, l'évolution éventuelle des garanties et/ ou taux de cotisations pour l'année à venir. »

#### Durée de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

#### Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2018. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

#### Notification. - Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

## Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums

Signataires	
Organisations patronales	FEDEPSAD ; UNPDM,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; CFTC santé sociaux,

### Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'obligation légale de négociation sur les salaires, les parties signataires ont convenu d'une part, d'inscrire à l'ordre du jour de la négociation collective les sujets suivants à compter du 1er avril 2019 :

- ouverture de la négociation sur les salaires ;
- ouverture de la négociation sur la mise en place d'une prime de 13e mois.

D'autre part, il a été convenu ce qui suit :

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

### Égalité professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

### Salaires minimums

Article 3

\*\*

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

### Extension

Article 5

En vigueur étendu

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

### Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

## Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur non étendu

Vu le code du travail, notamment son article L. 6332-1-1 dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2019 ;  
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 39, IV ;  
Vu l'accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS-PME) ;  
Vu la convention collective nationale étendue du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997,

### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les opérateurs de compétences (OPCO), dont les missions sont définies aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, en lieu et place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en application des dispositions de la loi susvisée, les branches professionnelles ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour désigner un opérateur de compétences ;

Considérant toutefois, qu'en l'absence d'agrément et d'existence juridique effective des OPCO à la date de clôture de la négociation de cet accord, les organisations syndicales et organisations patronales ne peuvent à ce stade, qu'identifier l'un des secteurs de cohérence économique proposé par le rapport élaboré par Jean-Marie Marx et René Bagorski, pour lequel le futur OPCO sera agréé ;

Considérant que l'activité principale des entreprises de la branche consiste, sur prescription médicale, à la mise à disposition au domicile des services et des dispositifs médicaux nécessaires au traitement des patients, consistant donc par essence à la réalisation d'une activité de proximité ;

Considérant, qu'au regard de cette nécessité de proximité avec les patients, les structures du secteur, par ailleurs majoritairement composées de structures de très petites tailles, sont réparties harmonieusement sur l'ensemble du territoire national ;

Considérant enfin que les spécificités du secteur de la prestation de santé à domicile, les évolutions technologiques et la forte croissance des besoins mis en œuvre au domicile des patients, et le développement des prises en charge au domicile, nécessitent l'évolution constante des métiers et impliquent des besoins particuliers en matière de formation notamment en termes de proximité et d'implantation territoriale,

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

### Désignation de l'OPCO

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires désignent l'OPCO qui sera agréé pour le périmètre du secteur 10 « services de proximité et artisanat » sous réserve que l'acte constitutif de l'OPCO prévoient notamment :

- l'identification d'un « sous-pôle » regroupant des branches professionnelles ayant des spécificités similaires ;
- la mise en place de sections paritaires professionnelles dédiées et spécifiques à chaque branche ;
- l'intégration d'un dispositif de gouvernance garantissant la participation de toutes les branches professionnelles.

### Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

### Extension

Article 4

En vigueur non étendu

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

### Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

## Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI

### Signataires

Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
--------------------------	----------------------



Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

**Modification de l'article 4.2.3 « Modalités de vote de la CPPNI en formation 'interprétation\*' »**

Article 1er

En vigueur étendu

Après la première phrase de l'article 4.2, et avant la phrase « Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante » est ajoutée :

« La décision est réputée adoptée si la majorité des voix par collège s'est exprimée favorablement en séance ».

Le reste de l'article est sans changement.

**Création d'un article additionnel 4.4 « Règlement intérieur »**

Article 2

En vigueur étendu

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

**Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Article 3

En vigueur étendu

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

**Durée et entrée en vigueur**

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 30 mars 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent avenant.

**Extension**

Article 5

En vigueur étendu

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent avenant.

**Révision et dénonciation**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

**Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement**

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FNIC CGT ; FS CFDT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

**Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »**

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 5.3 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est modifié comme suit :

« Les salariés des entreprises de la branche qui participent aux négociations doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions préparatoires et des réunions plénières ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions suivantes :

#### 1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

Pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;

Si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 € ;

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/ réunion) ;

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise ;

Frais de parking : rais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

#### 2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ;

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

#### 3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

### Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur non étendu

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Durée et entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 14 mars 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

### Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

### Révision et dénonciation

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

## Avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Signataires	
Organisations patronales	UNPDM ; FEDEPSAD,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT ; UNSA FCS ; CFTC SANTE SOCIAUX,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 2 décembre 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément aux tableaux figurant à l'article 1er qui remplace les précédentes listes de prestations.

### Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.1.1 « Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé » de l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé est modifié comme suit :

« Article 4.1.1

Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé

Les prestations des tableaux ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0007/boc\\_20200007\\_0000\\_0007.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2020/0007/boc_20200007_0000_0007.pdf)

Les remboursements sont limités aux dépenses engagées. Ils sont effectués dans le respect des contrats responsables notamment pour la prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la sécurité sociale ainsi qu'en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. »

### Durée de l'accord

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

### Notification. ?Dépôt. ?Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération commerce, services, force de vente CFTC (CSFV-CFTC),
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

### Salaires (annexe II)

En vigueur étendu

Article 1er

Objet

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale " Négoco et prestations de services dans les domaines médico-techniques " du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

ANNEXE II : Tableau des coefficients

(En euros)

	COEFFICIENT	MONTANT MENSUEL
--	-------------	-----------------

Niveau I	Position 1.1	150	1 230
	Position 1.2	160	1 250
	Position 1.3	180	1 300
Niveau II	Position 2.1	200	1 340
	Position 2.2	220	1 390
	Position 2.3	240	1 440
Niveau III	Position 3.1	260	1 480
	Position 3.2	300	1 580
Niveau IV	Position 4.1	350	1 921
	Position 4.2	400	2 452
Niveau V	Position 5.1	450	2 983
	Position 5.2	500	3 514

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

A l'exception du niveau III, les salariés ne peuvent pas être classés à des coefficients autres que ceux mentionnés dans le présent tableau.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

#### Article 2

Durée. - Notification. - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobre 2005 au 8 décembre 2005.

Il sera déposé, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

#### Article 3

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2005.

## Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération santé sociaux CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

#### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit.

#### ANNEXE II

Tableau des coefficients

(En euros.)

	COEFFICIENT	MONTANT MENSUEL
Niveau I		
Position 1. 1	150	1 347
Position 1. 2	160	1 365
Position 1. 3	180	1 385
Niveau II		
Position 2. 1	200	1 400
Position 2. 2	220	1 440
Position 2. 3	240	1 500
Niveau III		
Position 3. 1	260	1 600
Intermédiaire	280	1 660
Position 3. 2	300	1 720
Niveau IV		
Position 4. 1	350	2 150
Position 4. 2	400	2 773
Niveau V		
Position 5. 1	450	3 049
Position 5. 2	500	3 597

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151, 67 heures.

Les partenaires sociaux, souhaitant réduire le nombre de coefficients intermédiaires du niveau III entre les coefficients 260 (position 3. 1) et 300 (position 3. 2), créent une position dite intermédiaire (coefficient 280). Les salariés classés aux coefficients 261 à 279 sont reclassés dans la position intermédiaire (nouveau coefficient 280). Les salariés classés aux coefficients 281 à 299 sont reclassés en position 3. 2 (coefficient 300).

Les salariés ne peuvent pas être classés à des coefficients et positions autres que ceux mentionnés dans le présent tableau.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Les parties signataires prennent l'engagement de commencer la prochaine négociation salariale 2009 par la réintroduction d'une ou plusieurs valeurs de points dans la grille des minima conventionnels.

#### Durée, notification, publicité

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 15 au 30 novembre 2008.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en 2 exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

#### Extension et entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

#### Objet

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

#### « ANNEXE II

##### Tableau des coefficients

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 13 novembre 2008 relatif aux minima conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé de réintroduire de nouveaux coefficients et plusieurs valeurs de points comme suit :

(En euros.)

Niveau	position	Ancien coefficient	Nouveau coefficient	Salaire mensuel
I	1	150	300	1 374
	2	160	305	1 397
	3	180	310	1 420
II	1	200	405	1 434
	2	220	415	1 470
	3	240	430	1 523
III	1	260	520	1 628
	Intermédiaire	280	540	1 691
	2	300	560	1 753
IV	1	350	700	2 303
	2	400	870	2 863
V	1	450	930	3 060
	2	500	1 100	3 619

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151, 67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les minima sont calculés à partir des nouveaux coefficients. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

Les valeurs du point sont les suivantes :

- niveau I : 4, 58 € ;
- niveau II : 3, 54 € ;
- niveau III : 3, 13 € ;
- niveaux IV et V : 3, 29 € . »

#### Rémunération

##### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 13 de la convention collective nationale, au premier alinéa, l'expression « à la dizaine de francs supérieure » est remplacée par « à l'euro supérieur

».

## Rémunération variable

### Article 3

En vigueur étendu

Après le deuxième alinéa de l'article 14 de la convention collective nationale relative à la rémunération variable, il est ajouté :

« Pour les niveaux IV et V (cadres), la part fixe ne peut être inférieure à 100 % du montant de la rémunération minimale mensuelle. »

## Clause d'égalité hommes et femmes

### Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions disponibles en 2010 serviront de base pour la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Durée. - Notification. - Publicité

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 19 novembre 2009 au 4 décembre.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

## Extension et entrée en vigueur

### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNALAM,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La FNECS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

## Objet

### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

## « ANNEXE II

### Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Montant mensuel après revalorisation
I	1	300	1 410
	2	305	1 434
	3	310	1 457
II	1	405	1 471
	2	415	1 507
	3	430	1 561
III	1	520	1 670
	Intermédiaire	540	1 734
	3	560	1 798
IV	1	700	2 366
	2	870	2 941
V	1	930	3 144
	2	1 100	3 718

Le point est revalorisé de 2,5 % pour tous les niveaux. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

Les valeurs de point sont les suivantes (arrondies aux centimes d'euros supérieurs) :

- niveau I : 4,70 € ;

- niveau II : 3,63 € ;
- niveau III : 3,21 € ;
- niveaux IV et V : 3,38 €.

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic. »

#### **Reprise de la négociation salariale annuelle**

##### Article 2

En vigueur étendu

La négociation annuelle sur les salaires 2011 reprendra à compter la commission mixte paritaire du 30 juin 2011.

#### **Clause d'égalité hommes et femmes**

##### Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions servent de base à la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunération constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### **Durée, notification, publicité**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 au 10 décembre 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

#### **Extension et entrée en vigueur**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Accord « Salaires » du 23 novembre 2011**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le SYNALAM ; Le SNADOM,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	La fédération CFTC santé et sociaux, par lettre du 4 avril 2012 (BO n°2012-23) L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

#### **Objet**

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

" Annexe II "

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé d'introduire une valeur de point unique ainsi que de nouveaux coefficients comme suit :

(En euros.)

Niveau	Position	coefficient ancien	coefficient nouveau	Salaire mensuel
I	1.1	300	300	1 438
	1.2	305	305	1 462
	1.3	310	310	1 486
II	2.1	405	320	1 531
	2.2	415	330	1 579
	2.3	430	340	1 630
III	3.1	520	360	1 727
	Intermédiaire	540	370	1 770
	3.2	560	380	1 843
IV	4.1	700	510	2 443
	4.2	870	635	3 044

Niveau	Position	coefficient ancien	coefficient nouveau	Salaire mensuel
V	5.1	930	670	3 210
	5.2	1 000	790	3 785

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les minima sont calculés à partir des nouveaux coefficients. Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

La valeur du point pour tous les coefficients est de 4,79 €. »

#### Clause d'égalité hommes-femmes

##### Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à un cabinet conseil une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions servent de base à la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Durée. - Notification. - Publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 23 novembre au 20 décembre 2011.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

#### Extension et entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNALAM ; Le SNADOM,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La FNECS CFE-CGC,
Organisations adhérentes	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

#### Objet

##### Article 1er

En vigueur non étendu

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacé comme suit :

« Annexe II

#### Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Position	Nouveau coefficient reprise de l'accord du 23 novembre 2011	Montant mensuel
I	1.1	300	1 494
	1.2	305	1 519
	1.3	310	1 544
II	2.1	320	1 594
	2.2	330	1 643
	2.3	340	1 693
III	3.1	360	1 793
	Intermédiaire	370	1843
	3.2	385	1 917
IV	4.1	510	2 540
	4.2	635	3 162



V	5.1	670	3 337
	5.2	790	3 934

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Le point est revalorisé de 3,97 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à 4,98 €.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

#### Congés annuels d'ancienneté

##### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 11.4 de la convention collective « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, sous l'intitulé « Congés annuels » dans son libellé a est modifié comme suit :

« a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de : 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers. »

#### Durée. - Notification. - Publicité

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 4 juillet au 22 juillet 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

#### Extension et entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNIC CGT ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; CDS CGT ; FEC FO ; FGMM CFDT ; FCM FO ; FGT SNED CFTC.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

#### Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des 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 ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO et, le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création de fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord**

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

## **Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution**

### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

---

## **Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

## **Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

### **Objet**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

### **Modifications de l'accord du 23 septembre 2011**

Article 2

En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en œuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

### **Modifications des statuts du FORCO**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

### **Publicité**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Extension**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

### **Annexe**

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

### **Champ d'application**

Article 1er

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

## Missions

### Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en œuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des 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 ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en œuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

## Conseil d'administration du FORCO

### Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;



- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

### **Sections financières**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Sections professionnelles paritaires**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

### **Départ d'une branche professionnelle**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

### **Durée, révision et dénonciation**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

### **Date d'effet et demande d'agrément**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;  
FEH ;  
CDNA.  
Syndicats de salariés :  
FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNIC CGT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

#### Annexe

#### Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement de foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

#### Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

#### Dénomination et forme juridique

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

##### Objet

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

##### Durée

##### Article 3

En vigueur non étendu

La durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

##### Siège social

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

##### Composition

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### **Conseil d'administration**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.

Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.

Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.

Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### **Fonctionnement du conseil d'administration**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### **Bureau**

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### **Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales**

#### Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

### **Ressources et dépenses**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;

- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### **Règlement intérieur**

##### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Modification des statuts**

##### Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Dissolution. - Liquidation**

##### Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

#### **Signataires**

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

## **Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité**

<b>Signataires</b>	
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 (SPPI) 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 labour.

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 paritairement.

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 ;
- représente 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 15 juin 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2010-06-23

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, tel que modifié par accord du 18 octobre 2005, les dispositions de l'accord du 19 novembre 2009, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2011-04-19

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, tel que modifié par accord du 18 octobre 2005, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve 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'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/9, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 11 avril 2011**

Paru au JORF du 2011-06-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 4 juin 2009, modifiant les dispositions relatives aux garanties incapacité temporaire de travail et rente d'éducation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage, et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 21 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 janvier 2004, ayant pour objet de reconduire la désignation des organismes assureurs en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 4

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, 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 (7e).

**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 du 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 le 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 1er 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 accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2012-06-07

## 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012**

Paru au JORF du 2012-06-27

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2014-02-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/15, 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 2 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2014-10-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 8 avril 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/23, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 29 septembre 2014 portant extension de l'avenant n° 2 à l'accord du 4 juin 2009 relevant de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, conclu le 17 janvier 2013**

Paru au JORF du 2014-12-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2013 (BO 2013-15) à l'accord du 4 juin 2009.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions du texte susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

#### Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, 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 du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015**

Paru au JORF du 2015-03-24

### 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 cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 50 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 5 novembre 2014 (BOCC 2015/3), 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux dispositions relatives au dialogue social, conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), 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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 41, conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/46), 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'article 18-2, conclu le 23 octobre 2014 (BOCC 2014/50), 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima et restaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/32), 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 de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2015, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/50), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 2 octobre 2014 (BOCC 2014/44), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'avenant à l'article 2 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif au faf-pl du 28 octobre 1992, les dispositions de l'accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA-PL, conclu le 19 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre dudit accord.

### 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 personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 16 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 30 septembre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/44).

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires- personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 61 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), 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 vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 36 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (n° 892) et de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 (n° 716), les dispositions de l'avenant à l'accord professionnel sur la réduction du temps de travail dans le secteur de la distribution de films, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 15

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 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-08

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue, conclu le 20 mai 2015 (BOCC 2015/37), dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de l'accord national relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP, conclu le 5 mars 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, conclu le 1er juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés, conclu le 3 mars 2015 (BOCC 2015/18), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'accord relatif à la constitution de l'observatoire des métiers et de l'emploi, conclu le 25 juin 2015 (BOCC 2015/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 31 relatif aux critères de prise en charge de la professionnalisation, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/25), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 67 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/34), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 2, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013/15), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord relatif aux taux d'appel de cotisation des garanties décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance des salariés, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux taux de cotisation du régime des frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2015, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP assistant moniteur de tennis), conclu le 13 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 101 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (CQP moniteur en sport adapté), conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la formation professionnelle, conclu le 23 juin 2015 (BOCC 2015/32), à ladite convention collective.

#### Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

### **Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016**

Paru au JORF du 2016-03-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 31 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, conclu le 9 mars 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060), les dispositions de l'accord relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS), conclu le 30 juillet 2015 (BOCC 2015/44), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 5 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/24), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2015-2 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité, conclu le 29 septembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 14 relatif à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 87 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de dix pour cent pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/36), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord n° 2015/02 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle, conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/42) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif à l'indemnité de départ en retraite, conclu le 16 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif aux congés familiaux, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 103 relatif à l'organisation du dialogue social, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 102 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP assistant moniteur de voile), conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif à la modification des dispositions relatives aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement (BOCC 2015/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 2

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060).

##### Article 3

Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

##### Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

##### Article 5

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

## Article 6

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

## Article 7

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

## Article 8

Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658).

## Article 9

Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391).

## Article 10

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

## Article 11

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

## Article 12

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 19 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2016-07-27

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord susvisé est étendu sous réserve de l'agrément ministériel, pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail, de l'AGEFOS PME pour les entreprises relevant de la branche du négoce et prestations de service dans les domaines médico-techniques.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2016-10-14

## 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 6 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'alinéa 7 de l'article 4 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.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 octobre 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° 2016/20 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2017-01-03

#### 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7-1 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale

L'article 12 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/7 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016**

Paru au JORF du 2017-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (n° 2332), les dispositions de :

- l'accord relatif au développement de l'activité et de l'emploi dit 'pacte de responsabilité et de solidarité', conclu le 11 décembre 2014, dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé, conclu le 17 septembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une association paritaire dédiée aux actions de solidarité et de prévention mises en oeuvre dans le cadre du RPCS, conclu le 17 novembre 2015, dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017, conclu le 22 juin 2016, 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 l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 26 mai 2016, audit accord.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 23 relatif à l'indemnisation des salariés participants à la négociation, conclu le 23 juin 2016, 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 19 novembre 2015, 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 gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 30 juin 2016, 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu le 12 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 23 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 24 relatif à la révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2016 instituant un régime de prévoyance non cadres, conclu le 12 juillet 2016, 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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'une contribution exceptionnelle, conclu le 16 juin 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton, conclu le 19 février 2015, dans le cadre dudit accord.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur le dialogue social, conclu le 7 juillet 2016, dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2017 sur le compte personnel de formation, conclu le 29 juin 2016, 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 110 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Moniteur de Roller Skating »), conclu le 8 avril 2016, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 1er juillet 2016, audit accord.

#### 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 de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de :

- l'accord national de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 26 août 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

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 16

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'architecture du 27 février 2003 (n° 2332).

##### Article 2

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

##### Article 3

Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 8 juillet 2015.

##### Article 4



Convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 5

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 6

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

Article 7

Convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538).

Article 8

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

Article 9

Accord relatif à l'organisation des réunions paritaires dans les secteurs du papier et du carton du 19 février 2015.

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 11

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 13

Accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire du 26 septembre 2014.

Article 14

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Fait le 27 décembre 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 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2017-05-10

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les mots : « sous réserve que l'organisme en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise. » figurant à l'article 5.2.1 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le point 2 b de l'article 9.2 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2017-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 18 mai 2017 relatif aux salaires conclu dans le cadre de 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'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/32 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2018-08-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 6 juillet 2017 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'une régimes professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/40 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/19 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 accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2019-07-13

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions l'accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima, conclu dans le cadre de 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'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2019-08-07

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime prévoyance, conclu dans le cadre de 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.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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 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° 2018/34 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)**

Paru au JORF du 2019-12-13

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 négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23 disponible sur le site



**Nouveautés**



# AVENANT N° 3 DU 3 JUILLET 2014 A LA CONVENTION DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Date du texte : 2014-07-03

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

Date du texte : 2015-12-02

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord ordre public conventionnel (18 mai 2017)

Date du texte : 2017-05-18

Publié au BOCC N° : 20170032

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des associations d'assistance à domicile (SNADOM) (SNADOM ) Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (SNADOM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (SNADOM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération nationale des industries chimiques - CGT (FNECS CFE-CGC ) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC ) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant modifiant l'article 5.1 et 5.2 (15 décembre 2017)

Date du texte : 2017-12-15

Publié au BOCC N° : 20180019

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (UNPDM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (UNPDM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC ) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

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](#)

---

## Avenant conge maternite - adoption (19 septembre 2019)

Date du texte : 2019-09-19

Publié au BOCC N° : 20200007

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (UNPDM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (UNPDM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n°3 paritarisme 2019 (19 septembre 2019)

Date du texte : 2019-09-19

Publié au BOCC N° : 20200007

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (UNPDM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (UNPDM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération nationale des industries chimiques CGT (FNIC CGT) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC ) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant prevoyance 2020 (indemnisation maladie - accident) (19 septembre 2019)

Date du texte : 2019-09-19

Publié au BOCC N° : 20200007

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (UNPDM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (UNPDM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord formation Pro A (11 décembre 2019)

Date du texte : 2019-12-11

Publié au BOCC N° : 20200007

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux (UNPDM) (UNPDM ) Fédération des Prestataires de santé à domicile - FEDEPSAD (UNPDM )
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC ) UNSA Fédération des commerces et des services (FNECS CFE-CGC ) Fédération des services de santé et des services sociaux CFTC (FNECS CFE-CGC )

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 aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APAN-DMT	Association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques
APGIS	Association de prévoyance générale des salariés
ASS	Allocation de solidarité spécifique
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDS	Complément différentiel du salaire
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMP	Commission mixte paritaire
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Fédération des syndicats des commerces, services et forces de vente
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
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
DMT	Domaine médico-technique
DOM	Départements d'outre-mer
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FEC	Fédération des employés et cadres
FECTAM	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la République française
NABM	Nomenclature des actes de biologie médicale
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PSAD	Fédération des Prestataires de santé à domicile

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
PV	Procès verbal
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNADEM	Syndicat national pour le développement médical
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
TTC	Toutes taxes comprises
UNPDM	Union nationale des prestataires de dispositifs médicaux est le syndicat professionnel représentant les prestataires de dispositifs médicaux.
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPSADI	Union des prestataires de santé à domicile indépendants
URRPIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZAC	Zone d'aménagement concerté

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Incapacité temporaire de travail (Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	35
	Incapacité temporaire de travail (Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	35
Arrêt de travail, Maladie	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Incapacité temporaire de travail (Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	35
	Incapacité temporaire de travail (Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance)	Article 4.1	35
Astreintes	La durée du travail quotidienne et hebdomadaire (Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	10
	La durée du travail quotidienne et hebdomadaire (Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	10
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 1	1
	Champ d'application (Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ)	Article 1er	52
	Champ d'application (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 1	1
	Champ d'application (Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ)	Article 1er	52
Démission	Démission (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 15	4
	Démission (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 15	4
Frais de santé	Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé (Accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé)	Article 4.1.1	45
	Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé (Accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé)	Article 4.1.1	45
Harcèlement	Prévention du harcèlement. - Rôle de l'entreprise (Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	28
	Prévention du harcèlement. - Rôle de l'entreprise (Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 9	28
Indemnités de licenciement	Licenciement (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 16	4
	Licenciement (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 16	4
Maternité, Adoption	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
	Absences - Congés (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 11	3
Période d'essai	Contrat de travail (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 9	3
	Contrat de travail (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 9	3
	Période d'essai (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 10	3
	Période d'essai (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 10	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 15	4
	Démission (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 15	4
	Licenciement (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 16	4
	Licenciement (Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997)	Article 16	4
Prime, Gratification, Treizieme mois	La durée du travail quotidienne et hebdomadaire (Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	10
	La durée du travail quotidienne et hebdomadaire (Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	10
	Prime de fidélité dans les entreprises de la branche (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 2	32
	Prime de fidélité dans les entreprises de la branche (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 2	32

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Objet (Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	68
	Objet (Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 1er	69
	Objet (Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1er	70
	Objet (Accord « Salaires » du 23 novembre 2011)	Article 1er	71
	Objet (Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	68
	Objet (Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima)	Article 1er	69
	Objet (Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima)	Article 1er	70
	Objet (Accord « Salaires » du 23 novembre 2011)	Article 1er	71
	Prime de fidélité dans les entreprises de la branche (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 2	32
	Prime de fidélité dans les entreprises de la branche (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 2	32
	Prise en charge financière (Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation)	Article 6	23
	Prise en charge financière (Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation)	Article 6	23
	Salaires (annexe II) (Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II))		67
	Salaires (annexe II) (Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II))		67
	Salaires minima (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 1er	31
	Salaires minima (Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades)	Article 1er	31
	Salaires minimums (Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums)	Article 3	63
	Salaires minimums (Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums)	Article 3	63
	Tutorat (Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation)	Article 7	23
	Tutorat (Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation)	Article 7	23



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1997-04-09	ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997.	6
	Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997	5
	Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997	7
	Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997	9
	Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997	1
2000-10-23	Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	9
2003-08-14	Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective	15
2005-10-18	Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux négociations conventionnelles	16
	Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II)	67
	Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	15
2006-10-25	Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	16
	Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP	18
2008-11-13	Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima	68
2009-08-26	Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	21
2009-09-25	Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention	20
2009-11-19	Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima	69
2010-03-03	Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention	21
2010-06-23	Arrêté du 15 juin 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-1
2010-11-18	Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima	70
2011-04-19	Arrêté du 11 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-1
2011-06-07	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 11 avril 2011	JO-1
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	73
2011-11-23	Accord « Salaires » du 23 novembre 2011	71
2012-04-04	Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima	22
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-1
2012-04-30	Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention	22
2012-06-07	Arrêté du 30 mai 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-4
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-4
2013-01-13	Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFDT à la convention	30
2013-01-17	Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
	Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	24
	Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation	22
	Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation	29
2013-07-04	Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima	72
2013-09-30	Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention	30
2014-01-20	Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention	30
2014-02-11	Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-6
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
2014-05-22	Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades	31
2014-06-16	Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention	31
2014-07-03	AVENANT N° 3 DU 3 JUILLET 2014 A LA CONVENTION DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	NV-1
2014-10-17	Arrêté du 2 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-7
2014-12-05	Arrêté du 29 septembre 2014 portant extension de l'avenant n° 2 à l'accord du 4 juin 2009 relevant de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, conclu le 17 janvier 2013	JO-7
2015-03-16	Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	77
2015-03-24	Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015	JO-8
2015-05-22	Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux	32
2015-07-03	Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	33
2015-07-21	Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	78
2015-11-19	Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance	34
2015-12-02	Accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	NV-1
	Accord du 2 décembre 2015 relatif à la création d'un régime professionnel de santé	43
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 novembre 2015	JO-9

Date	Texte	Page
	Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ	52
2016-03-17	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016	JO-10
	Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation	53
2016-06-16	Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle	54
2016-07-27	Arrêté du 19 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-12
2016-10-14	Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-12
2017-01-03	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-13
2017-01-04	Arrêté du 27 décembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2016	JO-13
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-15
2017-05-18	Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima	55
	Accord ordre public conventionnel (18 mai 2017)	NV-1
2017-07-06	Avenant n° 1 du 6 juillet 2017 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif au régime professionnel de santé	56
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-16
2017-12-15	Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	58
	Avenant modifiant l'article 5.1 et 5.2 (15 décembre 2017)	NV-1
2018-03-15	Avenant n° 4 du 15 mars 2018 modifiant l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 relatif au régime de prévoyance	61
2018-08-11	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-16
2018-08-18	Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-16
2018-12-06	Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums	62
	Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	63
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	84
2019-03-14	Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI	64
	Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement	65
2019-03-22	Arrêté du 15 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-16
2019-07-13	Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-17
2019-08-07	Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-17
	Avenant conge maternite - adoption (19 septembre 2019)	NV-1
2019-09-19	Avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé	67
	Avenant n°3 paritarisme 2019 (19 septembre 2019)	NV-2
	Avenant prevoyance 2020 (indemnisation maladie - accident) (19 septembre 2019)	NV-2
2019-12-11	Accord formation Pro A (11 décembre 2019)	NV-2
2019-12-13	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)	JO-17

## **Index alphabétique**



# A

Absences - Conges 3  
Absences et frais de deplacement 20  
Acces des salaries a la formation professionnelle pendant et apres le conge de maternite, d'adoption et le conge parental d'education 27  
Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima 68  
Accord du 15 decembre 2017 portant creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 58  
Accord du 16 juin 2016 relatif a la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle 55  
Accord du 17 janvier 2013 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 25  
Accord du 17 janvier 2013 relatif a la creation d'une section paritaire professionnelle 24  
Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation 22  
Accord du 17 mars 2016 relatif a la designation de l'OPCA et a l'OPMQ 52  
Accord du 18 mai 2017 relatif a l'annexe II portant sur les salaires minima 55  
Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima 70  
Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux negociations conventionnelles 16  
Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II) 67  
Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima 69  
Accord du 2 decembre 2015 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante NV-1  
Accord du 2 decembre 2015 relatif a la creation d'un regime professionnel de sante 43  
Accord du 22 mai 2014 relatif a l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'anciennete et la prise en charge des congés pour enfants malades 31  
Accord du 23 octobre 2000 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 9  
Accord du 25 octobre 2006 portant adhesion a l'OPCA FORCO et a l'observatoire prospectif du commerce 17  
Accord du 25 octobre 2006 portant creation de la CPNEFP 18  
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1  
Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention 21  
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima 72  
Accord du 6 decembre 2018 relatif a l'annexe II portant sur les salaires minimums 62  
Accord du 6 decembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 63  
Accord formation Pro A (11 decembre 2019) NV-2  
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 73  
Accord ordre public conventionnel (18 mai 2017) NV-1  
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 84  
Accord relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 13, 15  
Accord « Salaires » du 23 novembre 2011 71  
Actes de prevention du regime professionnel de sante 46  
Adhesion a l'OPCA FORCO et a l'observatoire prospectif du commerce 17, 18  
Adhesion de l'UNPDM a la convention 22  
Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle 77  
Adhesion de l'UPSADI a la convention 31  
Adhesion de la CFTC a l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima 22  
Adhesion de la FNIC-CGT a la convention collective 15  
Adhesion de la FPSAD a la convention 30  
Adhesion du SNADOM a la convention 21  
Adhesion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFTD a la convention 30  
Adhesion par lettre du 14 aout 2003 de la FNIC-CGT a la convention collective 15  
Adhesion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI a la convention 31  
Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 77  
Adhesion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD a la convention 30  
Adhesion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM a la convention 21  
Adhesion par lettre du 26 aout 2009 de la federation nationale des industries chimiques a l'accord du 4 juin 2009 relatif a la prevoyance 21  
Adhesion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM a la convention 22  
Adhesion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services a la convention 30  
Adhesion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC a l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima 22  
Administration et fonctionnement 91  
Aide a la negociation 29, 53  
Annexe 79  
Annexe I - Grille de classification 5  
ANNEXE I - Grille de classification 5  
Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997 5  
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 75  
Annexe I Champ d'application 88  
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 76  
ANNEXE II - Tableau des coefficients 6  
ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997. 6  
Annexe II portant sur les salaires et instauration de certaines mesures encourageant l'anciennete et la prise en charge des congés pour enfants malades 31  
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 89  
Annexe III - Emplois reperes 7  
ANNEXE III - Emplois reperes 7  
Annexe III - Emplois reperes Convention collective nationale du 9 avril 1997 7  
ANNEXE IV - Dispositions transitoires 9  
Annexe IV - Dispositions transitoires 9  
Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997 9  
Annexes 88  
Application de la garantie d'evolution salariale au retour d'un conge de maternite ou d'adoption 28  
Application du regime professionnel de prevoyance 42  
Application du regime professionnel de sante 51  
Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 78  
Articulation vie familiale-vie professionnelle 28

Assiette de calcul des cotisations 48  
Assistance 36  
Autres beneficiaires 44  
Avenant conge maternite - adoption (19 septembre 2019) NV-1  
Avenant du 14 mars 2019 a l'accord du 15 decembre 2017 relatif a la creation d'une CPPNI 64  
Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalites de prise en charge des frais de deplacement 65  
Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du negoce et prestations de services dans les domaines medico-techniques 16  
Avenant modifiant l'article 5.1 et 5.2 (15 decembre 2017) NV-1  
Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif a l'aide a la negociation 29  
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 78  
Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux 32  
Avenant n° 1 du 6 juillet 2017 a l'accord du 2 decembre 2015 relatif au regime professionnel de sante 56  
Avenant n° 2 du 17 mars 2016 a l'accord du 18 octobre 2005 relatif a l'aide a la negociation 53  
Avenant n° 2 du 19 septembre 2019 a l'accord du 2 decembre 2015 relatif a l'instauration d'un regime professionnel de sante 67  
Avenant n° 3 du 19 novembre 2015 a l'accord du 4 juin 2009 relatif au regime de prevoyance 34  
AVENANT N° 3 DU 3 JUILLET 2014 A LA CONVENTION DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NV-1  
Avenant n° 4 du 15 mars 2018 modifiant l'avenant n° 3 du 19 novembre 2015 relatif au regime de prevoyance 61  
Avenant n°3 paritarisme 2019 (19 septembre 2019) NV-2  
Avenant prevoyance 2020 (indemnisation maladie - accident) (19 septembre 2019) NV-2

## B

Beneficiaires 34  
Beneficiaires a titre obligatoire 43  
Beneficiaires de ce maintien 47  
Beneficiaires du regime professionnel de sante et dispenses d'affiliation 43  
Bureau 83

## C

Calendrier des negociations de salaires 56  
Capital deces 35  
Caractere facultatif de l'affiliation des ayants droit 45  
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties prevoyance avant le 1er janvier 2016 40  
Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties sante avant le 1er janvier 2016 49  
Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties sante avant le 1er janvier 2016 49  
Cas de maintien des garanties aux salarie(e)s en conge de maternite, de paternite et parental 38  
Cas de maintien des garanties aux salaries en arret de travail 38  
Cas de maintien des garanties du regime professionnel de sante 47  
Cas particulier de beneficiaires a titre gratuit 44  
Champ d'application 1, 26, 52, 55, 58, 63, 64, 79  
Champ d'application de l'accord 9  
Champs d'application 17, 19, 53, 55  
Choix de l'OPCA 17  
Classification 4  
Clause d'egalite hommes et femmes 70, 71  
Clause d'egalite hommes-femmes 72  
Collecte et gestion du dispositif 54  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 91  
Commission nationale paritaire de suivi 15  
Composition 19, 82  
Composition de la CPPNI-MT 59  
Composition de la SPP 24  
Comptes de resultat et rapport annuel 41  
Comptes de resultats et rapport annuel 50  
Conditions de ce maintien 47  
Conditions de maintien des garanties du regime professionnel de sante en cas de suspension du contrat de travail 47  
Conditions de maintien des garanties « prevoyance » en cas de suspension du contrat de travail 38  
Conges 3  
Conges annuels d'anciennete 32, 73  
Conges familiaux 32  
Conges familiaux dans le cadre du Pacs 32  
Conges pour enfant malade 32  
Conseil d'administration 83  
Conseil d'administration du FORCO 80  
Contrat de travail 2, 3  
Contrats de professionnalisation 22  
Contribution des entreprises de la branche 53  
Contribution exceptionnelle 55  
Convention collective nationale du 9 avril 1997 1  
Convention collective nationale du negoce et des prestations de services dans les domaines medico-techniques du 9 avril 1997 1  
Cotisation 47  
Couvertures additionnelles complementaires 42  
CPPNI (modification) 64  
Creation d'un article additionnel 4.4 « Reglement interieur » 65  
Creation d'un regime professionnel de sante 43  
Creation d'une CPPNI 58  
Creation d'une section paritaire professionnelle 24  
Creation de la CPNEFP 18-20



## D

Date d'effet et demande d'agrément 81  
Date d'effet. - Depot. - Extension 30, 58  
Definition des ayants droit 44  
Degre eleve de solidarite du regime professionnel 40, 48  
Demission 4  
Denomination et forme juridique 82  
Denonciation 1, 53  
Denonciation de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhesion a l'OPCA FORCO et a l'observatoire prospectif du commerce 33  
Denonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorite des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhesion a l'OPCA FORCO et a l'observatoire prospectif du commerce 33  
Depart d'une branche professionnelle 81  
Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 29, 56  
Designation de l'OPCA 52  
Designation de l'OPCO 64  
Determiner de la conformite d'une couverture anterieure 40, 49  
Dispenses admises pour les beneficiaires a titre obligatoire 44  
Dispositions d'allegement de cotisations 13  
Dispositions diverses 18, 95  
Dispositions financieres 17, 52  
Dispositions generales 1  
Dispositions relatives a l'amenagement du temps du travail 11  
Dispositions transitoires (Annexe IV - Dispositions transitoires) 9  
Dispositions transitoires (ANNEXE IV - Dispositions transitoires) 7  
Dissolution. - Liquidation 84  
Duree 82  
Duree - Notification - Publicite 16  
Duree - Publicite (Entree en vigueur - Duree - Publicite) 1  
Duree - Notification - Publicite 20  
Duree d'application et bilan de l'accord 15  
Duree de l'accord 42, 52, 62, 67  
Duree des actions de formation, d'evaluation et d'accompagnement 23  
Duree du contrat 22  
Duree et conditions de reexamen des organismes recommandes 41, 50  
Duree et entree en vigueur 60, 63-66  
Duree, notification, publicite 69, 71  
Duree, revision et denonciation 81  
Duree. - Formalites 53  
Duree. - Notification. - Publicite 21, 24, 25, 32, 54, 56, 70, 72, 73

## E

Egalite d'accès a la formation professionnelle 27  
Egalite dans le deroulement de carriere 27  
Egalite professionnelle 63  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 25  
Emplois reperes (ANNEXE III - Emplois reperes) 6  
Emplois reperes (Annexe III - Emplois reperes) 7  
Entree en vigueur 42, 52, 62, 67  
Entree en vigueur - Duree - Publicite 1  
Entree en vigueur et extension 55  
Extension 60, 79  
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 29, 56  
Extension (Depot. - Extension) 41, 50, 61  
Extension et entree en vigueur 16, 20, 25, 32, 54, 56, 69-73

## F

Financement d'un fonds visant a l'amelioration de la negociation et de l'information des entreprises de la branche 53  
Financement des missions et des frais des representants des organisations syndicales 25  
Fonctionnement 20, 59  
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales 83  
Fonctionnement du conseil d'administration 83  
Fonds de solidarite 41, 50  
Formalites (Duree. - Formalites) 52  
Formation professionnelle continue 27  
Frais d'obseques 36  
FS CFDT 30

## G

Garantie assistance sante du regime professionnel de sante 46  
Garantie frais de sante du regime professionnel de sante 45  
Garanties 34, 61  
Garanties du regime professionnel de sante 45  
Generalites 2  
Grille de classification (Annexe I - Grille de classification) 5  
Grille de classification (ANNEXE I - Grille de classification) 5

## H

Hierarchie des normes et accords d'entreprise 34, 43

## I

I. - Regles de constitution 89  
II. - Administration et fonctionnement 91  
III. - Organisation financiere 95  
Impact de la reduction du temps de travail sur l'emploi et les remunerations 10  
Incapacite temporaire de travail 35  
Information des salaries 40  
Invalidite permanente 35  
IV. - Dispositions diverses 95

## L

La duree du travail quotidienne et hebdomadaire 10  
Licenciement 4  
Limites et exclusions de garanties 37, 46  
Liste des champs conventionnels couverts par le present accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord) 75  
Liste des prestations de la garantie sante du regime professionnel de sante 45, 67

## M

Maintien des garanties du regime professionnel de sante aux anciens salaries non beneficiaires de la portabilite ou aux ayants droit 47  
Maintien des garanties du regime professionnel de sante dans le cadre de la portabilite 46  
Maintien des garanties « prevoyance » dans le cadre de la portabilite 37  
Maintien et conditions de suspension des garanties du regime professionnel 37  
Maintien et conditions de suspension des garanties du regime professionnel de sante 46  
Maternite, parentalite et paternite 27  
Mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle 55  
Missions 19, 24, 80  
Missions de la CPPNI-MT 59  
Mobilite geographique 27  
Modalites de mise en œuvre des dispenses 44  
Modalites de mise en œuvre et de revision et denonciation de l'accord 29  
Modalites de prise de decisions et de fonctionnement 25  
Modalites generales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales) 79  
Modalites generales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales) 76  
Modification article 5.3 (frais de deplacement) 65  
Modification de l'article 12 « Fonds de solidarite » 58  
Modification de l'article 1er de la convention collective nationale du negoce et prestations de services dans les domaines medico-techniques 16  
Modification de l'article 2 « Financement de l'amelioration de la negociation et de l'information des entreprises visees par l'article 1er et de leurs salaries » de l'accord du 18 octobre 2005 29  
Modification de l'article 3.2 « Dispenses admises pour les beneficiaires a titre obligatoire » 57  
Modification de l'article 4.2.3 « Modalites de vote de la CPPNI en formation 'interpretation\*' » 65  
Modification de l'article 5 de la convention 21  
Modification de l'article 5 de la convention relatif aux negociations conventionnelles 16  
Modification de l'article 5.3 « Participation aux negociations » 65  
Modification de l'article 7 « Degre eleve de solidarite du regime professionnel » 57  
Modification de l'article 8.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties sante avant le 1er janvier 2016 » 57  
Modification des statuts 84  
Modification du 3 de l'article 8.3 « Determination de la conformite d'une couverture anterieure » 58  
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 78  
Modifications des statuts du FORCO 79  
Mutualisation professionnelle 50

## N

Negociations professionnelles 1  
Notification - Publicite (Duree - Notification - Publicite) 16  
Notification - Publicite (Duree - Notification - Publicite) 20  
Notification et publicite 33  
Notification. - Depot. - Extension 43, 52, 62  
Notification. - Publicite (Duree. - Notification. - Publicite) 21, 22, 24, 31, 53, 55, 69, 71, 72  
Notification.?Depot.?Extension 67

## O

Objectifs 22  
Objet 16, 21, 78, 82  
Objet et champ d'application 34, 43  
Observatoire des metiers et des qualifications 18  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications (OPMQ) 52  
OPCA 73  
OPCA et OPMQ 52  
OPCO 63  
OPCO des entreprises de proximite 84  
Organisation financiere 95  
Organismes assureurs recommandes pour la mutualisation professionnelle 41, 50  
Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixite et l'egalite professionnelle 26

## P

Partie 1 Regime professionnel de sante 43  
Partie 2 Mutualisation professionnelle 50  
Partie I regime professionnel de prevoyance 34  
Partie II Mutualisation professionnelle 41  
Periode d'essai 3

Pilotage paritaire de la mutualisation 41, 50  
Portee de l'accord 10  
Preamble 9, 17, 18, 24, 25, 29, 32, 34, 43, 53, 55, 57, 58, 61, 63, 64, 67, 73  
Precision concernant la notion de beaux-parents 33  
Precision concernant les ascendants et descendants directs 33  
Presidence 19  
Prevention du harcelement. - Role de l'entreprise 28  
Prevoyance 21  
Prime de fidelite dans les entreprises de la branche 32  
Principe d'egalite du salaire et de la remuneration 28  
Principe de la mixite professionnelle 27  
Principes sur les conditions de travail 28  
Prise d'effet et duree 33  
Prise en charge financiere 23  
Publicite 79  
Publicite (Duree - Notification - Publicite) 16  
Publicite (Duree - Notification - Publicite) 20  
Publicite (Duree. - Notification. - Publicite) 21, 22, 24, 31, 53, 55, 69, 71, 72  
Publicite (Entree en vigueur - Duree - Publicite) 1  
Publicite et extension 55  
Publics vises 22

## R

Rattrapage salarial 28  
Recrutement 2, 26  
Reduction et aménagement du temps de travail 9  
Regime de prevoyance 34, 61  
Regime professionnel de sante 43, 56, 67  
Reglement interieur 84  
Regles de constitution 89  
Regles relatives a l'instauration du regime professionnel de prevoyance en fonction de la situation de l'entreprise 40  
Regles relatives a l'instauration du regime professionnel de sante en fonction de la situation de l'entreprise 49  
Remuneration 4, 69  
Remuneration variable 4, 70  
Remunerations des beneficiaires 23  
Rente education 36  
Rente viagere de conjoint 36  
Repartition des frais de collecte 54  
Repos quotidien et pause 10  
Representation du personnel-Representation syndicale 2  
Reprise de la negociation salariale annuelle 71  
Ressources et depenses 83  
Retraite 5  
Reunions 42, 51  
Revision 1, 53  
Revision et denonciation 25, 56, 60, 63-66  
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 73  
Role de l'entreprise (Prevention du harcelement. - Role de l'entreprise) 25  
Role de la commission paritaire de surveillance 42, 51  
Role et moyens des institutions representatives du personnel (IRP) 28  
Rupture du contrat de travail 4

## S

Salaire de reference 37  
Salaires 68, 70, 71  
Salaires (annexe II) 67, 69  
Salaires minima 31, 72  
Salaires minima (annexe II) 55  
Salaires minimaux 55  
Salaires minimums 63  
Salaires minimums 2019 (Annexe II) 62  
Sections financieres 81  
Sections professionnelles paritaires 81  
Securisation de l'accord 29  
Securisation juridique 33  
Siege social 82  
Signataires 84  
Situation de famille 36  
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 76  
Stipulation specifique pour les entreprises de moins de 50 salaries 65, 66  
Structure de cotisation alternative facultative 51  
Suspension des garanties du regime professionnel 38  
Suspension des garanties du regime professionnel de sante 47  
Systeme de classification des emplois 4

## T

Tableau des coefficients (ANNEXE II - Tableau des coefficients) 5, 6  
Taux de cotisation 38  
Taux de cotisation du regime professionnel de sante 47  
Taux de cotisations 61

Temps partiel 11  
Texte de base 1, 73, 84  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Representation du personnel-Representation syndicale 2  
Titre III  
- Contrat de travail 2  
Titre IV  
- Classification 4  
Titre V  
- Remuneration 4  
Titre VI  
- Rupture du contrat de travail 4  
Tutorat 23

## U

UNSA commerces et services 30  
Utilisation des fonds verses a l'APAN-DMT 54

