

# Convention collective

**ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES (personnel des) (20 décembre 2007)**



**N° de brochure : 3353**

**N° IDCC : 2706**

**Date de dernière mise à jour : 2019-09-25**



## **Sommaire**



|   |    |
|---|----|
| <b>Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007</b> .....  | 1  |
| <b>Préambule</b> .....  | 1  |
| <b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....   | 1  |
| <b>Titre II : Droit syndical</b> .....  | 2  |
| <b>Titre III : Représentation du personnel</b> .....  | 4  |
| <b>Titre IV : Le contrat de travail</b> .....   | 4  |
| <b>Titre V : Les conditions de travail</b> .....  | 9  |
| <b>Titre VI : Congés payés. - Maladie-accident du travail. - Maternité</b> .....  | 11 |
| <b>Titre VII : Classification</b> .....   | 12 |
| <b>Titre VIII : Rémunération</b> .....  | 14 |
| <b>Titre IX : Formation professionnelle</b> .....   | 15 |
| <b>Titre X : Protection sociale complémentaire</b> .....  | 15 |
| <b>Textes Attachés</b> .....  | 15 |
| Accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires .....  | 15 |
| Préambule .....   | 15 |
| Plan de formation .....   | 15 |
| La professionnalisation .....   | 16 |
| Adhésion par lettre du 3 novembre 2008 de la fédération des services CFDT à la convention collective .....  | 20 |
| Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance .....  | 20 |
| Chapitre Ier Garanties en cas de décès .....  | 21 |
| Chapitre II Garanties en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident .....  | 22 |
| Chapitre III Invalidité .....   | 23 |
| Chapitre IV Situations particulières .....  | 23 |
| Chapitre V Dispositions générales .....   | 24 |
| Chapitre VI Gestion du régime .....   | 24 |
| Chapitre VII Dispositions finales .....   | 26 |
| Annexe .....  | 26 |
| Cotisations .....   | 26 |
| Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai .....  | 27 |
| Accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi .....  | 27 |
| Préambule .....   | 27 |
| Avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance .....   | 28 |
| Préambule .....   | 28 |
| Avenant n° 4 du 1er avril 2010 relatif à la non-discrimination et à la retraite .....   | 31 |
| Avenant n° 5 du 17 février 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident .....   | 32 |
| Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords .....   | 32 |
| Adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009 .....   | 34 |
| Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance .....  | 34 |
| Préambule .....   | 34 |
| Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme .....   | 35 |
| Préambule .....   | 35 |
| Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective) .....                               | 37 |
| Durée .....   | 37 |
| Dépôt. - Entrée en vigueur .....  | 37 |
| Extension .....   | 37 |
| Avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance .....  | 37 |
| Préambule .....   | 38 |
| Adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres FO à la convention collective .....   | 38 |
| Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle .....   | 38 |
| Avenant modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation ..... | 38 |
| Avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 .....   | 40 |
| Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé .....  | 40 |
| Préambule .....   | 40 |
| I. - Mise en oeuvre du régime .....   | 41 |
| II. - Garanties .....   | 45 |
| III. - Mise en oeuvre de l'accord .....   | 45 |
| Annexe .....  | 45 |
| Avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie .....                                  | 47 |
| Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours) .....   | 47 |
| Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires .....  | 50 |
| Préambule .....   | 50 |
| Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....   | 51 |
| Préambule .....   | 51 |
| Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel .....   | 52 |
| Préambule .....   | 52 |
| Avenant n° 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance .....   | 52 |
| Préambule .....   | 52 |
| Avenant n° 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé .....  | 53 |
| Préambule .....   | 53 |
| Avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à l'indemnité de licenciement et aux congés exceptionnels .....   | 54 |
| Préambule .....   | 54 |
| Avenant n° 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé .....  | 55 |
| Préambule .....   | 55 |
| Avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel .....   | 55 |
| Préambule .....   | 55 |
| Avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité .....   | 56 |
| Préambule .....   | 56 |
| Avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) .....  | 56 |
| Préambule .....   | 56 |
| <b>Textes Salaires</b> .....  | 57 |

|  |         |
|--|---------|
| Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 .....   | 57      |
| Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011 .....  | 59      |
| Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012 .....  | 61      |
| Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013 .....  | 62      |
| Avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....  | 63      |
| Avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 à l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....   | 63      |
| Préambule .....  | 63      |
| Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 .....   | 64      |
| Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié ..... | 65      |
| Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018 .....                     | 65      |
| Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019 .....                           | 66      |
| <b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....                                 | 66      |
| <b>Annexes</b> .....   | 70      |
| Annexe I Champ d'application .....   | 70      |
| Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....   | 71      |
| I. - Règles de constitution .....  | 71      |
| II. - Administration et fonctionnement .....   | 73      |
| III. - Organisation financière .....   | 77      |
| IV. - Dispositions diverses .....  | 77      |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....  | JO-1    |
| <b>Nouveautés</b> .....  | NV-1    |
| <b>Avenant n° 14</b> .....   | NV-1    |
| <b>Avenant n° 22</b> .....   | NV-1    |
| <b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....                 | NV-1    |
| <b>Liste des sigles</b> .....  | SIG-1   |
| <b>Liste thématique</b> .....  | THEM-1  |
| <b>Liste chronologique</b> .....   | CHRO-1  |
| <b>Index alphabétique</b> .....  | ALPHA-1 |

# Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | ASPAJ<br>IFPPC<br>AMJ   |
| Organisations de salariés | SPAAC<br>SNECPJJ-CFTC<br>FSE-CGT<br>SNAPPC  |
| Organisations adhérentes  | La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex., par lettre du 3 novembre 2008 (BO n°2008-48)<br>FEC FO, Section fédérale des services 28, rue des Petits-Hôtels 75010 Paris, par lettre du 24 juin 2014 (BO n°2014-31) |

## Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires.

## Titre Ier : Dispositions générales

### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel, en France métropolitaine et dans les DOM, et sans qu'une forme juridique particulière d'exercice de l'activité ne leur soit opposable.

### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

L'extension de la présente convention collective nationale est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'ensemble des dispositions qu'elle contient entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

La présente convention et les avenants et accords sont déposés au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les partenaires conviennent que les salariés recevront de leur employeur un exemplaire de la convention.

### Article 3

En vigueur étendu

#### Article 3.1

En vigueur étendu

La validité des accords et avenants négociés est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs organisations représentatives de salarié (e) s à condition que celles-ci soient créditées d'au moins 30 % des suffrages exprimés dans la branche. Ces résultats sont appréciés tous les 4 ans et figurent sur un arrêté.

À défaut, ils sont inopposables et/ ou réputés non écrits.

Si une ou plusieurs organisations syndicales de salarié (e) s représentatives et majoritaires s'opposent à ces dits accords ou avenants, ceux-ci sont inopposables et/ ou réputés non écrits.

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut demander la révision de tout ou partie de la convention collective.

La partie ayant demandé la révision doit, à peine de nullité de la procédure de révision, faire parvenir par lettre recommandée, adressée à tous les signataires ou adhérents à la présente convention collective, le projet de révision. Les parties doivent se réunir au plus tard 30 jours calendaires après la date de réception de la lettre recommandée.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par le président de la commission paritaire désigné pour examiner le projet de révision. La liste des organisations syndicales représentatives au jour de la signature de la présente convention est jointe en annexe.

En cas d'accord sur une révision, le ou les nouveaux avenants entrent en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer tout ou partie de la convention collective.

La partie qui dénonce cette convention doit, à peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

### Article 4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs, acquis au titre des conventions et usages particuliers existant avant son entrée en vigueur.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent celles des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée

déterminée, lorsque les clauses de ceux-ci sont moins avantageuses pour le personnel.

Toutefois, il est précisé qu'un salarié ne peut cumuler deux avantages de sources différentes ayant le même objet ou la même cause. Seul le plus favorable reste applicable.

Les primes et gratification, à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paye, versées antérieurement à la signature de la présente convention, ne seront pas considérées comme des avantages acquis au sens du premier alinéa ci-dessus.

## **Titre II : Droit syndical**

En vigueur étendu

### **Principes généraux**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les études et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

En aucun cas, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer une activité syndicale ne pourront être pris en considération en ce qui concerne l'embauche, l'organisation du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou le licenciement.

Les employeurs et leurs représentants s'engagent à respecter une stricte neutralité à l'égard des syndicats de salariés.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements ci-dessus définis et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

### **Article 5**

En vigueur étendu

#### **Article 5.1**

En vigueur étendu

Sans préjudice des thèmes légaux de négociations (classification, gestion prévisionnelle des emplois, etc.), les parties insistent sur les thèmes et niveaux de négociation suivants :

Négociations salariales : les parties signataires se réunissent au cours du troisième trimestre civil de chaque année, afin de négocier les salaires minima conventionnels.

A cet effet, le collège employeurs fournit aux organisations syndicales de salariés un rapport de branche concernant la profession. Ce document est transmis au moins 20 jours ouvrés avant la première réunion de négociation. Il contient notamment des éléments d'information sur la situation générale, économique et sociale, ainsi que des indications sur la situation particulière de la profession et leurs perspectives d'activité et d'emploi.

En ce qui concerne les rémunérations pratiquées, le rapport doit mettre en évidence les situations respectives des femmes et des hommes.

Autres négociations : en outre, les parties conviennent de se réunir toutes les fois qu'elles le souhaitent, pour examiner les améliorations à apporter aux règles collectives de la profession ou lorsqu'un texte législatif les y incite.

Le projet de l'une des parties est transmis aux organisations professionnelles d'employeurs et aux partenaires sociaux. L'ordre du jour et la date de la discussion de la proposition de modification de la convention collective sont arrêtés en commission paritaire.

#### **Article 5.2**

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de négociations et d'interprétation.

#### **Composition de la commission**

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un ou deux membres ;
- un collège employeur comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

#### **Missions**

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

*Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs de cabinet conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les études, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.*  
(1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

*En tout état de cause, la commission dans sa mission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs ; elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit, adressée à chacun des membres. Les avis de la commission d'interprétation peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tel. Dans tous les cas, ils sont déposés selon les mêmes modalités que la convention collective.* (2)

#### **Commission paritaire de conciliation**

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège du conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris).

Le secrétariat de la commission transmet copie de la demande et des pièces à l'autre partie concernée, qui doit elle-même faire parvenir au secrétariat ses observations et ses pièces.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission délibère et statue des parties au litige. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission, qui ne constitue ni un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

### Article 5.3

En vigueur étendu

Les salariés des études appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions susceptibles d'être mise en place se verront maintenir, pour la durée de leur absence de l'étude, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission paritaire de négociation de la convention collective.

En outre, afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective nationale. La rémunération des intéressés sera maintenue.

Toutefois, le nombre de ces salariés des études dont la rémunération est maintenue n'excédera pas 2 par organisation syndicale.

Sur leur demande, les salariés membres d'un syndicat représentatif sont mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, dans la double limite :

- de 1 jour rémunéré par an ;

- et de 1/4 du personnel salarié de l'étude.

Ils peuvent demander 1 jour supplémentaire, imputable sur les congés payés au titre de la participation à ces congrès et assemblées.

Les salariés visés au présent article sont tenus de concilier leurs obligations professionnelles envers leur employeur avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gênes aux uns et aux autres. Ils sont également tenus d'aviser leur employeur de leur absence dès que possible et, en tout état de cause, au moins 8 jours avant l'absence (cf. accord du 17 juin 2004).

### Article 5.4

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale pourra prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de 2 délégués au maximum.

Frais de repas : remboursement des frais réels dans la limite de 6 fois et demie la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au centime supérieur.

Frais de déplacement : remboursement des frais réels dans la limite du tarif SNCF 2e classe, après déduction éventuelle des réductions.

Hébergement : remboursement des frais réels dans la limite de 33 fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au centime supérieur.

Les remboursements se font sous 10 jours à réception des justificatifs.

### Article 5.5

En vigueur étendu

Pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme, dans le cadre de la présente convention collective, destiné à financer notamment :

- les remboursements des frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective ;

- le remboursement aux organisations syndicales des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information...) ;

- la mise en oeuvre d'études sur la branche décidées par les partenaires sociaux.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié, telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. La cotisation, fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'année N (référence 2008), est appelée en année N + 1 (référence 2009). Pour la première année de mise en oeuvre, elle est due sur la totalité de l'exercice, quelle que soit la date d'extension de la convention collective.

Ce taux pourra être renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Cette cotisation sera recouvrée par l'OPCA désigné, en même temps, mais distinctement des cotisations de formation professionnelle.

### Article 5.6

En vigueur étendu

Les membres représentant les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L. 2421-1 du code du travail. Cette protection persiste pendant 12 mois après la fin du mandat sous conditions que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins 1 an.

### Article 6

En vigueur étendu

#### Article 6.1

En vigueur étendu

D'une manière générale, quel que soit le seuil d'effectif, les salariés peuvent s'organiser librement en section syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à organiser ses services de façon que l'usage du droit syndical puisse s'exercer sans créer de perturbations particulières.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut, occasionnellement, être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;

- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise ;

- la transmission des informations syndicales peut s'effectuer par l'intranet ou internet dans le respect des dispositions légales.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise aux salariés de l'établissement.

Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé, lorsqu'un local ne peut être affecté en permanence, la section syndicale pourra utiliser les salles de réunion avec l'accord de l'employeur.

Les sections syndicales peuvent, après accord du chef d'entreprise ou de son représentant, inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, par les sections syndicales, à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise non visées ci-dessus sont régies par le code du travail et les accords collectifs négociés éventuellement à ce sujet au niveau des études.

Tous les membres dirigeants nationaux des organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des salariés, des études d'administrateurs et mandataires judiciaires disposent du temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Il est formellement convenu que tous les salariés de la profession visés par le présent article reçoivent leur salaire durant leur absence.

#### Article 6.2

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif, qui constitue une section syndicale, peut, conformément aux dispositions légales, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise :

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ;

- dans les études qui emploient 10 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical le délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions dans les conditions suivantes :

- étude d'au moins 10 salariés : 15 heures par mois ;

- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur ;

Dans les études où il n'existe pas de représentation organisée des salariés, ceux-ci ont la libre faculté de présenter, eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un autre membre du personnel de l'étude, leurs réclamations à l'employeur.

### Titre III : Représentation du personnel

#### Article 7

En vigueur étendu

Par dispositions conventionnelles plus favorables, il est institué des délégués du personnel dans les études où sont occupés au moins 10 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de 10 salariés pendant au moins 12 mois.

Les élections ont lieu tous les 3 ans, la procédure de renouvellement devant être entamée avant l'expiration des mandats :

- étude d'au moins 10 salariés : 1 salarié titulaire unique ;

- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Les délégués sont élus pour 3 ans et sont rééligibles. Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- étude d'au moins 10 salariés : 5 heures par mois ;

- à partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant plus de 20 salariés, un local commun est affecté aux activités des institutions syndicales et représentatives du personnel. Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des mobiliers nécessaires.

Outre la mise à disposition des délégués du personnel d'un lieu de rangement, fermé à clé, lorsqu'un local ne peut être affecté en permanence, les délégués du personnel pourront utiliser une salle de réunion avec l'accord de l'employeur.

Les délégués sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants, au moins 1 fois par mois. Ils peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

#### Article 8

En vigueur étendu

Dans chaque étude occupant de façon permanente plus de 50 salariés, l'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission sont déterminés, sous réserve des modalités particulières fixées pour le financement des activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions de la législation en vigueur. La durée des mandats est de 3 ans.

En application de l'article L. 431-1-1 du code du travail, il est possible de constituer une délégation unique du personnel.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ne peut être inférieure à 0,3 % de la masse salariale. Le budget de fonctionnement est de 0,2 % de la masse salariale. Celui-ci est géré par le comité d'entreprise.

#### Article 9

En vigueur étendu

Dans les études occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, et ayant des délégués du personnel et/ou un comité d'entreprise, l'employeur doit obligatoirement procéder à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail selon les modalités prévues à cet effet par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'exercent dans le cadre défini par la loi.

### Titre IV : Le contrat de travail

#### Article 10

En vigueur étendu

##### Article 10.1

En vigueur étendu

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de

qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

## Article 10.2

En vigueur étendu

### Préambule

Les partenaires sociaux, suite à la mise en application de la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes publiée au Journal officiel, ont souhaité engager, en application de l'article L. 132-12-3, alinéa 2, du code du travail, une négociation visant à définir et à programmer les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Ils ont souhaité, à l'occasion de cette négociation, contractualiser également sur les éléments provenant de la loi n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche entendent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :

- un état des lieux de la branche. L'ensemble des articles exposés ci-dessus constitue un cahier des charges qui sera à la base de l'étude gérée par l'observatoire des métiers. Cet état des lieux devra être finalisé pour fin 2008 ;
- à partir de cet état des lieux, les partenaires sociaux se réuniront lors du premier trimestre 2009, afin de négocier un accord qui permette à l'ensemble des entreprises de la branche de supprimer toute discrimination hommes-femmes.

#### 10. 2. 1. Indicateurs pertinents pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes (1)

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 a défini les indicateurs suivants pour la mise en place du rapport (annuel) sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

La collecte des données pourrait être assurée par le conseil national à partir du document permanent dressé par chaque professionnel à l'occasion de son contrôle périodique.

#### 1. Conditions générales d'emploi.

Effectifs :

- données chiffrées par sexe ;
- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

- données chiffrées par sexe ;
- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés :

- données chiffrées par sexe ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs :

- données chiffrées par sexe ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise :

- données chiffrées par sexe ;
- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

#### 2. Promotions.

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

#### 3. Rémunérations.

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières / métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle.

#### 4. Formation.

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
  - la participation aux actions de formation ;
  - la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
  - le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

#### 5. Conditions de travail.

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
  - l'exposition à des risques professionnels ;
  - le caractère répétitif des tâches.

#### 10. 2. 2. Indicateurs pertinents pour les entreprises de la branche

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires. A défaut d'accord, les entreprises incluront les indicateurs suivants :

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel compris entre 80 % inclus et 100 % exclus, temps partiel à 50 % inclus à 80 % exclus, temps partiel inférieur ou égal à 50 % ;

- répartition des effectifs et des salaires selon les modalités de réduction du temps de travail 35 heures semaine, annualisation du temps de travail en heures...

Rémunérations :

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières / métiers :

- éventail des rémunérations (mini, maxi, médiane, moyenne) ;

- rémunération moyenne annuelle décomposée ainsi :

- rémunération de base ramenée au taux horaire ;

- rémunération annuelle toutes composantes confondues dont rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Formation :

- répartition de la formation selon la typologie obligatoire du plan de formation (adaptation, évolution, qualification) selon le dispositif mobilisé : plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, CIF, contrat d'apprentissage... ;

- utilisation du DIF.

Recrutement et promotion :

- comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes-hommes appelées sur une période de 1 an et la répartition femmes-hommes des embauches réalisées sur la même période ;

- comparaison (hommes-femmes) de la répartition en pourcentage des embauches réalisées sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et par sexe ;

- comparaison du nombre de femmes et d'hommes par tranche d'ancienneté et par coefficient ;

- comparaison du nombre de femmes et d'hommes promus dans l'année ;

- comparaison du nombre de femmes et d'hommes accédant à des fonctions d'encadrement d'équipe dans l'année.

#### 10. 2. 3. Etudes de branche

Toutes les études conduites sur la branche (observatoire des métiers, OPCA, CPNE, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

#### 10. 2. 4. Accès à la formation

Tous les ans, l'OPCA de branche remettra un rapport aux partenaires sociaux sur l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation suivie, géré ou subventionné par lui-même.

L'observatoire pourra décider d'études complémentaires sur l'accès aux formations ne passant pas par le système d'information de l'OPCA (CIF, plan de formation...).

#### 10. 2. 5. Etude précédant la négociation de branche triennale

obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes

L'année précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'observatoire conduira une étude permettant d'avoir :

- des données chiffrées sur l'accès à la formation ;

- des données chiffrées sur les promotions ;

- des données chiffrées sur les niveaux de salaires.

A l'issue de sa remise, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier un accord supplémentaire prévoyant des mesures spécifiques pour les années 2009, 2010, 2011.

#### 10. 2. 6. Egalité salariale entre les femmes et les hommes

##### 10. 2. 6. 1. Augmentations individuelles.

Les entreprises s'engagent à ce que lors des augmentations individuelles, à compétence, qualifications et fonctions équivalentes, les augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes. Si au cours d'une année civile, dans une catégorie professionnelle la moyenne des augmentations individuelles n'est pas égale entre les deux sexes, il est procédé à un rééquilibrage permettant d'assurer cette égalité. Il n'est pas procédé à ce rééquilibrage si le différentiel des augmentations individuelles permet de réduire un différentiel constaté des salaires moyens entre les sexes dans cette catégorie.

##### 10. 2. 6. 2. Part réservée à la réduction des écarts de salaires. (2)

A défaut d'accord d'entreprise, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale absolue, 1 / 3 du volume des augmentations individuelles est réservé à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes jusqu'au 31 décembre 2011, pour aboutir à cette date à une égalité salariale réelle dans l'entreprise.

##### 10. 2. 6. 3. Augmentations individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption.

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la (ou le) salarié (e) bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles accordées cette année-là dans l'entreprise. La (ou le) salarié (e) bénéficie également des augmentations générales.

##### 10. 2. 6. 4. Augmentations individuelles faisant suite à une suspension du contrat de travail de 16 semaines et plus.

Lors du retour dans l'entreprise d'un salarié ayant bénéficié d'une suspension de contrat de travail, hors le cas prévu à l'article précédent avec ou sans maintien de la rémunération, le salarié, lorsque cette suspension de contrat ouvre droit à une réintégration avec maintien du salaire, bénéficie à son retour des augmentations générales.

##### 10. 2. 6. 5. Promotions, évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront à ce que la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant d'une promotion soit équilibrée. Sur la base de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, les entreprises pourront par voie d'accord prendre les mesures nécessaires pour assurer a minima parmi les promotions le respect de la proportion de femmes dans l'entreprise.

##### 10. 2. 6. 6. Epargne salariale.

La proratization des avantages liés à l'épargne salariale en cas d'absences liées à l'état de grossesse est prohibée.

##### 10. 2. 6. 7. Congé de paternité.

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes, mais également aux hommes, pour les congés de paternité ou d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 122-25-4 du code du travail. Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, le niveau du salaire net des intéressés est maintenu, sans condition d'ancienneté (sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale) et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

#### 10. 2. 7. Processus de recrutement

#### 10. 2. 7. 1. Offres d'emploi.

Les offres d'emploi préciseront que les postes proposés sont ouverts aux femmes et aux hommes et qu'elles auront une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Ces principes seront également appliqués pour les offres de stages.

La branche développera des actions d'information des jeunes, notamment dans les établissements d'enseignement et les universités, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous, femmes comme hommes.

#### 10. 2. 7. 2. Contrat de professionnalisation.

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les contrats de professionnalisation soient proposés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE. La commission professionnalisation de l'OPCA pourra bloquer les dossiers d'une entreprise dont les candidatures sont manifestement non mixtes.

#### 10. 2. 7. 3. Processus de recrutement.

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutre en matière de genre. Chaque année dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, l'entreprise présentera au comité d'entreprise (s'il y a lieu) les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elles démontreront à cette occasion en quoi leur processus de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

### 10. 2. 8. Formation

Pour les formations impliquant un réaménagement des horaires de travail pendant celles-ci, des temps de transport allongés, ainsi que les formations en résidentielle ou impliquant que le salarié ne puisse rejoindre son domicile le soir, l'entreprise prendra en charge les frais de garde d'enfant à charge exposés par le salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2323-12 du code du travail (anciennement article D. 432-1), qui prévoient également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3), qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

### Article 10.3

En vigueur étendu

#### 10.3.1. Travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à l'emploi et à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Les signataires invitent les études à consentir des efforts directs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est de la responsabilité de la branche et des études de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en oeuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

Les signataires participeront à la recherche des financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

Les signataires seront en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les études afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et de la définition des actions mises en oeuvre, notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Les actions suivantes seront engagées pour favoriser l'embauche des personnes handicapées :

- engagement sur un nombre de recrutements pour la durée de l'accord ;
- nature des embauches (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...) ;
- étude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré-embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap) ;
- recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap Emploi et associations régionales/départementales oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées ;
- engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail ;
- mise en oeuvre d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel, en veillant notamment à l'implication et à la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

#### 10.3.2. Maintien dans l'emploi

Les études s'engagent à mettre en oeuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonomiste sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

#### 10.3.3. Formation et promotion

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'un accès prioritaire aux différents dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation et droit individuel à la formation).

L'entretien professionnel peut être un outil pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

### Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 12

En vigueur étendu

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

### Article 13

En vigueur étendu

#### Article 13.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et des dispositions du paragraphe II de l'article précité.  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

#### Article 13.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et des dispositions du paragraphe II de l'article précité.  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

#### Article 13.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et des dispositions du paragraphe II de l'article précité.  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

#### Article 14

En vigueur étendu

##### Article 14.1

En vigueur étendu

A l'exclusion des simples changements de conditions de travail, toute modification du contrat fait l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

##### Article 14.2

En vigueur étendu

Toute modification du contrat de travail doit être proposée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant que celui-ci dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Après acceptation du salarié, le contrat de travail fait l'objet d'un avenant.

En cas de désaccord, le salarié informe son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

##### Article 14.3

En vigueur étendu

Dans tous les autres cas et sauf dispositions spéciales, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son refus.

En cas d'accord, le salarié informe son employeur par une notification recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Après acceptation du salarié, le contrat de travail fait l'objet d'un avenant.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé la modification proposée.

##### Article 14.4

En vigueur étendu

Dans tous les cas de refus, l'employeur peut renoncer à la proposition de modification ou engager une procédure de licenciement.

Si l'origine de la modification est économique, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le salarié à un autre poste au sein de l'étude.

La lettre de licenciement devra préciser les faits ou le motif économique à l'origine de la modification.

#### Article 15

En vigueur étendu

##### Article 15.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Article 15.2

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis réciproque, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter 2 heures rémunérées par journée complète d'ouverture de l'étude pour rechercher ce nouvel emploi.

Les 2 heures pourront être prises un jour à la convenance de l'employeur, et le jour suivant à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

##### Article 15.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Article 15.4

En vigueur étendu

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens des dispositions du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail pour retraite, un préavis doit être respecté, il est égal pour les deux parties au préavis de licenciement.

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite ou de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant s'établit comme suit (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous) : (1)

| Ancienneté dans l'étude arrêtée à la date de la notification de la retraite | Indemnité                                 |
|---|---|
| < 2 ans   | Néant                                     |
| > 2 ans   | 1/10 de mois par année depuis la première |
| > 4 ans   | + 1/15 de mois au-delà de 4 ans           |
| > 10 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 10 ans          |
| > 15 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 15 ans          |
| > 20 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 20 ans          |
| Pas de plafond  |   |

Un exemple de calcul ci-dessous illustre l'application du tableau.

Exemple : pour un salarié ayant 21 ans d'ancienneté et un salaire brut moyen de 2 000 €.

$2\,000\text{ €} \times 1/10 \times 21\text{ ans} = 4\,200,00\text{ €}$ .

$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 17\text{ ans} = 2\,266,67\text{ €}$ .

$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 11\text{ ans} = 1\,466,67\text{ €}$ .

$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 6\text{ ans} = 800,00\text{ €}$ .

$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 1\text{ an} = 133,33\text{ €}$ .

Total = 8 866,67 €.

Afin de permettre aux études de s'organiser et de préparer la charge financière que représentent les nouvelles indemnités de départ volontaire ou de mise à la retraite, prévues par la présente convention collective, un dispositif transitoire est mis en œuvre.

Pour tout départ volontaire ou mise à la retraite (date de fin de préavis retenue) qui intervient dans l'année civile :

- 2010, l'indemnité est égale à 2/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2011, l'indemnité est égale à 3/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2012, l'indemnité est égale à 4/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2013 et au-delà, l'indemnité est égale à la totalité de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus.

Pendant la période transitoire et quelles que soient les modalités de calcul retenues, les indemnités versées ne peuvent pas être inférieures au montant des indemnités légales de départ ou de mise à la retraite selon le cas.

(1) Le tableau figurant à l'article 15-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

#### Article 15.5

En vigueur étendu

Pour le calcul de l'indemnité auquel donne droit le mode de rupture, il y a lieu de tenir compte des années complètes de service mais aussi des années incomplètes, pro rata temporis.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (étant précisé que c'est la formule la plus avantageuse pour le salarié qu'il faut retenir).

Si le salaire s'est trouvé réduit au cours de la période de référence, pour quelque raison que ce soit (chômage partiel, maladie, accident...), il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie ou la mise en chômage partiel.

Par ailleurs, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel doit être prise en compte. Il en est de même des avantages en nature.

Si l'indemnité est calculée sur la base du salaire des 3 derniers mois, les primes versées pendant cette période ne doivent être prises en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

### Titre V : Les conditions de travail

#### Article 16

En vigueur étendu

Sans préjudice des accords particuliers relatifs à la réduction du temps de travail, la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures. La répartition hebdomadaire du travail est faite, en principe, sur 5 jours.

#### Article 17

En vigueur étendu

#### Article 17.1

En vigueur étendu

Chaque employeur s'engage à recourir aux heures supplémentaires en faisant appel, en priorité, au volontariat des salariés.

Ces heures supplémentaires bénéficient des majorations légales.

En cas de recours au repos compensateur de remplacement (RCR), les heures récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dans la limite de 50 heures.

#### Article 17.2

En vigueur étendu

Le contingent conventionnel des heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures par an et par salarié.

#### Article 18

En vigueur étendu

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés sur la base de la présente convention collective.

Dans ce cadre, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après information de l'inspecteur du travail.

#### Article 18.1

En vigueur étendu

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

#### Article 18.2

En vigueur étendu

Un contrat de travail écrit est obligatoirement établi et doit comporter (outre les mentions prévues à l'article 11) :

- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de base, prévue ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- la définition des cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail (anciennement article L. 212-4-3, alinéa 1), aux termes desquelles le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. (Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

#### Article 18.3

En vigueur étendu

Sans préjudice des cas particuliers prévus par la loi (réduction du temps de travail pour raisons familiales, congé parental d'éducation, maladie ou du handicap d'un enfant, accompagnement thérapeutique...), lorsqu'un salarié formule le souhait de travailler à temps partiel et à défaut d'accord préalable entre l'employeur et le salarié, une demande doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au moins 6 mois à l'avance ;
- indiquer la durée et la répartition du travail souhaitées ;
- ainsi que la date envisagée pour le passage au temps partiel.

De son côté, l'employeur devra donner une réponse dans le mois suivant la réception de la demande, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Le défaut de réponse vaut acceptation.

Un refus peut être opposé par l'employeur s'il justifie de l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou encore s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'étude.

#### Article 18.4

En vigueur étendu

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois peut être modifiée après une notification au salarié, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

*Toutefois, ce délai peut varier en deçà de 7 jours, jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, lorsqu'une situation exceptionnelle et / ou imprévisible l'exige. (1)*

Lorsque le contrat n'a pas prévu de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié de la modification proposée ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ne constitue pas davantage une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition de la durée du travail, même prévue et notifiée régulièrement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou encore avec une activité professionnelle non salariée.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail (anciennement article L. 212-4-4, alinéa 1), aux termes desquelles la convention ou l'accord collectif prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. (Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

#### Article 18.5

En vigueur étendu

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée prévue au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail à la durée légale ou conventionnelle.

Le salarié est informé au moins 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Si la demande est formulée en deçà du délai de prévenance de 3 jours ou si elle conduit à un dépassement des limites des heures complémentaires prévues au contrat, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales :

- sans majoration dans la limite de plus 10 % de la durée contractuelle ;
- avec majoration légale entre plus 10 % et 1/3 de la durée contractuelle.

#### Article 18.6

En vigueur étendu

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### Article 18.7

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Dans ce cadre, il est précisé que :

- les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures ;
- leur rémunération doit être proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'étude ;
- le décompte de l'ancienneté pour les salariés à temps partiel est effectué comme pour les salariés à temps complet : les périodes de travail à temps partiel entrent dans l'ancienneté comme si elles avaient été travaillées à temps plein ;
- ils bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

## Article 18.8

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés qui se sont déclarés intéressés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre, dans un délai de 8 jours.

Le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein fera l'objet d'un avenant, signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

### **Titre VI : Congés payés. - Maladie-accident du travail. - Maternité**

#### Article 19.1

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif au sens de l'article L. 223-4 du code du travail, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

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

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux 2alinéas précédents, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour fractionnement ne se confondent pas avec la durée du congé payé annuel susvisée.

Dans tous les cas, les jours fériés tombant un jour ouvrable, ne pouvant être comptabilisés en tant que jours de congés, prolongent d'autant les congés.

Le décompte en jours ouvrés demeure possible dans les études à condition que cette modalité soit au moins aussi favorable que les règles de calcul en jours ouvrables.

##### 19.1.1. Période de référence

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

Sont notamment assimilés, sous réserve des dispositions légales, à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés :

- tous congés légaux et conventionnels ;
- les périodes d'absence justifiée par accident de travail ou maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue de 1 an ;
- le congé maternité ou paternité ;
- les périodes de chômage partiel ;
- les congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de service citoyen ;
- les jours fériés ;
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels assimilés par la loi à du temps de travail effectif ;
- les absences pour participer aux commissions paritaires visées par la présente convention ;
- les congés pour enfant malade ;
- les périodes de congé économique, social et syndical.

##### 19.1.2. Période légale des congés

La période légale des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours. Après consultation du personnel et des représentants du personnel, l'employeur devra fixer l'ordre des départs. Cet ordre des départs sera communiqué à chaque ayant droit et affiché dans les études au plus tard 2 mois avant la date d'ouverture de la période de congés.

Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale et des usages. Cette règle ne jouera pas en cas de fermeture totale de l'étude.

Sous réserve des règles de fractionnement indiquées ci-dessous, les 4 semaines principales de congés payés sont prises entre le 1er mai et le 31 octobre, dont au moins 2 semaines accolées.

Sauf dérogation individuelle concernant les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il en résulte que, en principe, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent être accolés au congé principal.

##### 19.1.3. Fractionnement des congés

Il y a fractionnement lorsqu'une partie (limitée en tout état de cause à 12 jours ouvrables) du congé principal de 4 semaines est prise au-delà du 31 octobre.

Le fractionnement des congés payés n'est possible qu'avec l'accord des parties.

Sauf renonciation du salarié, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire. Il n'a droit qu'à 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5. Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

##### 19.1.4. Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

1. Rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.
2. Maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

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

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

En cas de fractionnement ou de congés payés exceptionnels, les jours supplémentaires seront indemnisés proportionnellement au montant de l'indemnité de congé principal.

##### 19.1.5. Incidence de la fermeture de l'étude

Sauf accord particulier relatif à un congé sans solde, si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture de l'étude (en cas de période de référence insuffisante), l'étude fera une demande d'allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée, dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 19.2

En vigueur étendu

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 6 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 2 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou partenaire d'un Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 6 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère, d'une soeur : 3 jours ouvrés ;
- survenance du handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ;
- handicap du conjoint : 3 jours ouvrés.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront en principe être pris au moment des événements en cause ou dans un délai raisonnable et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

#### Article 19.3

En vigueur étendu

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré dans la limite de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est portée à 5 jours dont 2 non rémunérés si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

#### Article 19.4

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient, en plus des congés visés aux articles précédents, des congés légaux non mentionnés, étant précisé qu'un cumul est exclu pour les congés ayant le même objet.

#### Article 19.5

En vigueur étendu

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération brute est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du troisième jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera indemnisée selon les modalités suivantes :

| Ancienneté               | Première période à 100 % | Seconde période à 80 % | Total     |
|--------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
| 1 an à moins de 6 ans    | 30 jours                 | 30 jours               | 60 jours  |
| 6 ans à 11 ans           | 30 jours                 | 50 jours               | 80 jours  |
| 11 ans à moins de 16 ans | 30 jours                 | 70 jours               | 100 jours |
| 16 ans à moins de 21 ans | 30 jours                 | 90 jours               | 120 jours |
| 21 ans à moins de 26 ans | 30 jours                 | 110 jours              | 140 jours |
| 26 ans à moins de 31 ans | 30 jours                 | 130 jours              | 160 jours |
| Plus de 31 ans           | 30 jours                 | 150 jours              | 180 jours |

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

Dans le cadre des périodes d'indemnisation de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance institué par accord du 5 février 2009 étendu par arrêté en date du 23 juillet 2009 complétera et/ou prendra le relais, conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 du code du travail, sur la base d'une rémunération de 80 % de la rémunération telle que définie par l'accord.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

#### Article 19.6

En vigueur étendu

Après 1 an de présence dans l'étude au jour de l'accouchement, les femmes ont droit au maintien de leur rémunération pendant la durée du congé prévue à l'article L. 122-26 du code du travail, sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale.

A l'issue de son congé maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi, sa fonction et son coefficient. Le salaire de rentrée ne peut être inférieur au salaire de départ, éventuellement majoré des augmentations intervenues pour l'ensemble du personnel entre temps.

### Titre VII : Classification

#### Article 20

En vigueur non étendu

La classification est établie en 4 filières ou familles correspondant chacune à des fonctions et un rôle différenciés au sein de l'étude.

A l'intérieur de chaque filière, les postes sont déclinés en niveaux, en fonction de la spécificité des travaux, de l'autonomie, de la polyvalence, de l'expérience de chaque salarié.

Lorsque le salarié est conduit, du fait des structures de l'étude, à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des filières différentes, le classement dans la catégorie correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

L'évolution du salarié n'est pas limitée à la filière à laquelle il appartient à l'origine et son évolution professionnelle peut avoir lieu en passant d'une filière à l'autre. Il n'y a donc pas d'étanchéité entre les filières, un même salarié pouvant au cours de sa carrière passer, même plusieurs fois, d'une filière à l'autre.

Les filières sont les suivantes :

- filière administrative (A) : correspondant à l'accomplissement de travaux et de tâches administratifs liés au fonctionnement général de l'étude non forcément affectée à des travaux techniques sur dossier ;
- filière technique (T) : correspondant à des travaux techniques, par exemple comptable, administratif ou juridique, sans que le salarié ait vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier ;
- filière collaborateurs (C) : correspondant à une mission de conception et de stratégie avec une vision globale du dossier, le collaborateur ayant vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier ;
- filière stagiaires (S) : correspondant aux stagiaires salariés exerçant, sous convention de stage, titulaires de l'examen d'accès au stage.

#### Filière administrative (A)

##### Accomplissement des tâches administratives liées à l'étude

| EMPLOYÉ |  |
|---------|--|
| A 1     | Emploi ne nécessitant pas de connaissance technique ou administrative particulière Exemples : emploi d'entretien, coursier, archives, classement, emploi temporaire (job été)...                             |
| A 2a    | Employé administratif, travaux de secrétariat de base Standard, réception, courrier, classement archives, ouverture de dossier, renseignements téléphoniques sur suivi de dossier, photocopie, recherches... |
| A 2b    | Employé administratif<br>Travaux de secrétariat administratif courant  |
| A 2c    | Employé administratif<br>Travaux de secrétariat administratif courant avec un degré d'autonomie supérieur au niveau précédent  |
| A 3a    | Assistant administratif<br>Travaux administratifs sous contrôle régulier avec des compétences techniques générales   |
| A 3b    | Assistant administratif confirmé<br>Travaux administratifs diversifiés avec initiative professionnelle et compétences techniques confirmées  |
| A 3c    | Assistant administratif polyvalent<br>Travaux administratifs touchant à différents processus ou domaines d'activité de l'étude   |

| TAM  |   |
|------|---|
| A 4a | TAM niveau 1 - Technicien administratif<br>Travaux administratifs touchant à plusieurs domaines d'activité, autonomie et initiative confirmées, maîtrise de connaissances pratiques ou techniques |
| A 4b | TAM niveau 2 - Technicien administratif<br>Idem TAM niveau 1 + travaux administratifs avec responsabilité. Peut occasionnellement remplacer un cadre ou un collaborateur                          |
| A 4c | TAM niveau 3 - Technicien administratif supérieur<br>Idem TAM niveau 2 + peut concevoir occasionnellement des programmes de travail   |

| CADRE    |   |
|----------|---|
| Niveau 1 | Exerçant en autonomie, organisant et assurant la gestion administrative de l'étude ou de son service                                      |
| Niveau 2 | Exerçant en autonomie, organisant et assurant la gestion administrative de l'étude ou de son service dans les études de taille importante |

#### Nouvelle filière de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié

| Statut | Mission   | Salaire mensuel |
|--------|---|-----------------|
| Cadre  | Mandataire et administrateur judiciaire salarié en application des nouvelles dispositions légales | 6 000 € brut    |

#### Filière technique (T)

N'a pas vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier, ou sa conception et sa stratégie

| EMPLOYÉ |   |
|---------|---|
| T 2a    | Employé technique (a) Circularisation/mailling... Travaux techniques de base, actes d'ouverture et de suivi de dossiers, mise en oeuvre de procédures définies selon instructions           |
| T 2b    | Employé technique (b) Travaux techniques de base, actes et formalités courants respectant les procédures en vigueur dans l'étude  |
| T 2c    | Employé technique (c)<br>Travaux techniques de base, actes et formalités courants respectant les procédures en vigueur dans l'étude avec un degré d'autonomie supérieur au niveau précédent |
| T 3a    | Assistant technique<br>Travaux techniques sur dossiers sous contrôle régulier avec des compétences techniques générales   |

|      |  |
|------|--|
| T 3b | Assistant technique confirmé<br>Travaux techniques sur dossiers avec initiative professionnelle et compétences techniques spécifiques                          |
| T 3c | Assistant technique autonome<br>Travaux techniques nécessitant initiative et autonomie avec compétences confirmées   |
| T 3d | Assistant technique polyvalent<br>Travaux techniques nécessitant analyse et résolution de situations complexes, sous contrôle et validation d'un professionnel |

| TAM  |   |
|------|---|
| T 4a | TAM niveau 1 - Technicien<br>Travaux techniques complexes, connaissances pratiques et théoriques approfondies<br>Susceptible de piloter un programme de travail |
| T 4b | TAM niveau 2 - Technicien idem TAM niveau 1 + peut occasionnellement remplacer un cadre ou un collaborateur pour une mission définie                            |
| T 4c | TAM niveau 3 - Technicien supérieur idem TAM niveau 2 + peut concevoir occasionnellement des programmes de travail  |

| CADRE    |  |
|----------|--|
| Niveau 1 | Le cadre gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un professionnel ; le cadre gère son activité en fonction d'objectifs négociés ; il assure le suivi technique des membres de son équipe      |
| Niveau 2 | Ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour la catégorie précédente une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable |

Filière collaborateurs  
A vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier  
Vision globale (conception, stratégie)

| ÉCHELON | DÉFINITION   |
|---------|--|
| C 2a    | Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas   |
| C 2b    | Collaborateur débutant (statut employé) Collaborateur débutant dans la profession.   |
| C 3a    | Collaborateur expérimenté (statut employé) Collaborateur ayant une expérience en rapport avec la profession et/ou diplômé (master ou équivalent) exerçant sous contrôle régulier. Il peut assumer des missions de représentation de l'étude.   |
| C 3b    | Collaborateur maîtrise (statut maîtrise) Collaborateur ayant une expérience confirmée. Niveau d'accueil d'un stagiaire titulaire du certificat de fin de stage délivré par le commissaire du Gouvernement.   |
| C 4a    | Cadre collaborateur niveau 1 (statut cadre) Collaborateur cadre autonome pouvant appréhender l'ensemble des données techniques et stratégiques d'un dossier. Niveau d'accueil des collaborateurs, titulaires de l'attestation de réussite à l'examen professionnel non inscrits sur la liste nationale, restant sous statut salarié. |
| C 4b    | Cadre collaborateur niveau 2 (statut cadre) Cadre de direction, titulaire d'une autonomie de jugement et d'initiative. Il anime et coordonne et/ou dirige l'activité éventuellement au sein d'un établissement dans le cadre de la politique générale définie par l'employeur.   |

Filière stagiaires  
AJ stagiaire ou MJ stagiaire

Stagiaire AJ/MJ sous convention de stage titulaire de l'examen d'accès au stage.

| ÉCHELON | DÉFINITION  |
|---------|---|
| S 2b    | 1re année de convention de stage (statut employé) |
| S 3a    | 2e année de convention de stage (statut employé)  |
| S 3b    | 3e année de convention de stage (statut maîtrise) |

### Titre VIII : Rémunération

#### Article 21

En vigueur étendu

Le personnel des études perçoit pour l'horaire légal un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel brut de sa catégorie, tel que déterminé par les tableaux ci-dessous.

En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est proratisé au temps de travail.

Ce salaire minimum mensuel ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières.

(Voir textes salaires)

#### Article 22

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1222-6 (anciennement article L. 321-1-2) et de l'article L. 1221-1 (anciennement article L. 121-1) du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° 03-47560), aux termes desquelles la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ni dans son montant ni dans sa structure.  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

### **Titre IX : Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne la formation professionnelle il sera fait référence à l'accord de branche du 28 septembre 2007.

### **Titre X : Protection sociale complémentaire**

En vigueur étendu

Un accord de prévoyance est en cours de négociation. Les partenaires sociaux se sont fixé la date du 31 décembre 2008 pour aboutir.

## **Accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | ASPAJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ.                    |
| Organisations de salariés | SNAPPC ;<br>SPACC CFE-CGC ;<br>CGT ;<br>CFDT. |

### **Préambule**

En vigueur non étendu

L'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales et son avenant sont applicables aux parties au présent accord ; accord qui lui-même a adapté les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les parties conviennent de rappeler un certain nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle et de prendre en compte les spécificités de la branche du personnel des AJ et MJ.

Conscients de la nécessité et de l'importance de la formation à construire dans leur branche, les professionnels AJ-MJ ont décidé de s'engager dans des formations ouvertes à l'ensemble de leur personnel.

C'est parce que le développement des connaissances, des compétences et des savoir-faire est un enjeu dans la branche que les partenaires sociaux conviennent d'un certain nombre de dispositions permettant de réaliser la convergence entre les besoins des études et des aspirations individuelles et sociales des salariés.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord règle les rapports entre les administrateurs judiciaires, les mandataires judiciaires et leur personnel en France métropolitaine et dans les DOM et TOM sans qu'une forme juridique particulière d'exercice de l'activité soit opposable.

### **Plan de formation**

Article 2

En vigueur non étendu

### **Les actions de formation**

Article 2.1

En vigueur non étendu

L'article L. 932-1 du code du travail décline les actions de formation en trois catégories :

a) Les actions d'adaptation :

Elles ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

b) Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi :

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures correspondant à ce dépassement ne sont pas des heures supplémentaires. En tout état de cause, ce dépassement ne peut excéder 50 heures par année civile et par salarié.

c) Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences :

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

### **Les actions de formations prioritaires**

Article 2.3

En vigueur non étendu

a) Formation d'adaptation au poste de travail :

Bureautique, internet, logiciels professionnels et comptables.

b) Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi :

- formations juridiques (formations juridiques et pratiques dans les domaines du droit qui touchent aux procédures collectives) ;

- comptabilité, gestion (hors logiciel) ;

- langues étrangères ;

- secrétariat, accueil, communication.

c) Formation liée au développement des compétences :

Formation diplômante ou formation de branche.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) pourra à tout moment modifier cette liste.

## La professionnalisation

### Article 3

En vigueur non étendu

## Le contrat de professionnalisation

### Article 3.1

En vigueur non étendu

#### Article 3.1.1

#### Les objectifs et les publics éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue par la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Dans ce cadre, les contrats de professionnalisation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la CPNE.

#### Article 3.1.2

#### Mise en oeuvre

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche pourra refuser le financement de contrats de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au minimum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation pourront durer de 15 % à 25 % de cette durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette professionnalisation ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

#### Article 3.1.3

#### Liste des qualifications prioritaires et rémunération

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour ouvrant droit à une participation financière de l'OPCA de la branche est établie par la CPNE de la branche, chaque année.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualifications relevés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- des publics prioritaires définis par la branche ;
- des ressources financières dont dispose l'OPCA de la branche.

| QUALIFICATION / ÂGE   | 16 À 20 ANS   | DE 21 À 25 ANS |
|---|---|----------------|
| Formation initiale inférieure au bac pro  | 55 % du SMIC  | 70 % du SMIC   |
| Formation initiale supérieure égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 65 % du SMIC  | 80 % du SMIC   |
| Salarié ayant un diplôme de niveau III ou équivalent  | Minimum conventionnel de la branche et à 90 % du SMIC |                |

#### Article 3.1.4

#### Le tutorat

Conformément à l'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, un tuteur peut être désigné pour accompagner les salariés.

Ses statut, rôle et mission sont ceux décrits dans l'accord référencé ci-dessus.

#### Article 3.1.5

#### Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé 1 fois, en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

#### Article 3.1.6

##### Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en oeuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

#### Article 3.1.7

##### Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

#### Article 3.1.8

##### Prise en charge financière par l'OPCA

#### Article 3.1.8.1

##### Pour le salarié

Le montant de référence de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans est de 9,15 € par heure et par stagiaire, étant entendu que la CPNE pourra modifier ce montant.

L'OPCA participe au financement des contrats de professionnalisation à hauteur de 1/4 des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

#### Article 3.1.8.2

##### Pour le tuteur

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi une formation pédagogique.

### Les objectifs

#### Article 3.2.1

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnus par la convention collective ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Ce dispositif est revu annuellement par la CPNE en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

### La période de professionnalisation

#### Article 3.2

En vigueur non étendu

Les actions de formations éligibles au titre de la période de professionnalisation sont les suivantes :

- gestion des salariés (droit social, procédures, liquidation des droits) ;
- gestion des actifs (cession d'entreprises, d'immeubles, revendications) ;
- gestion du passif (créances antérieures et postérieures) ;
- gestion des répartitions (privilèges et sûretés) ;
- gestion des fonds tiers (états trimestriels, contrôle interne) ;
- clôture mandats (reddition des comptes, liquidation des honoraires) ;
- gestion des instances (recouvrement clients, comblement, dettes sociales) ;
- gestion des contrats en cours (contrats et revendications) ;
- gestion de trésorerie ;
- gestion financière (comptabilité) ;
- gestion des mandats hors procédures collectives ;
- formation à la bureautique (logiciels informatiques et nouvelles technologies de l'information) ;
- communication, management et organisation.

Une fourchette d'heures est fixée pour chacune des actions de formation de 12 heures à 30 heures.

La CPNE sera amenée à revoir tous ces éléments.

### Mise en oeuvre

#### Article 3.2.3

En vigueur non étendu

#### Mise en oeuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débiter par un bilan professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Le droit individuel de formation (DIF) peut être mis en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation. Cependant, le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par salarié et par an.

#### **Public concerné**

##### Article 3.2.4

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans la branche :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 2 ans ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la branche, souhaitant consolider ou préparer la « seconde partie de leur carrière professionnelle » ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée minimale de 2 ans ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

#### **Prise en charge par l'OPCA**

##### Article 3.2.5

En vigueur non étendu

L'OPCA participe au financement des périodes de professionnalisation à hauteur des 3/4 des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

Les catégories de salariés pour lesquelles les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA, en fonction des besoins en qualifications définis par l'observatoire prospectif des métiers de la branche et des ressources financières de l'OPCA, sont à définir par la CPNE.

Tout salarié relevant de ces catégories peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères, l'échéancier et les actions de formation prioritaire au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

Les durées minimales et maximales des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA de la branche sont arrêtées, chaque année, par la CPNE.

Un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la branche se fera sur la base des forfaits horaires décidés en CPNE.

L'exercice de la fonction tutorale n'est pas pris en charge par l'OPCA.

#### **Désignation de l'OPCA**

##### Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCA qui est en charge d'assurer la collecte et la gestion des contributions pour la branche professionnelle est l'OPCA-PL.

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

##### Article 6

En vigueur non étendu

La composition, le fonctionnement et le rôle de cet observatoire seront définis dans un accord ultérieur. En tout état de cause, cet accord devra intervenir avant le 31 décembre 2008.

#### **Entretien professionnel**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental ou maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, dès son retour.

Cet entretien a lieu :

- soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme ;
- soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en oeuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long termes, et à classer par priorité.

L'employeur informe le salarié des moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière de l'observatoire prospective des métiers.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque étude.

#### **Passeport formation**

##### Article 8

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même étude dans le cadre d'un contrat de travail, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

### **Bilan de compétences**

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'employeur peut proposer à son salarié de réaliser un bilan de compétences. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé au titre du bilan de compétences s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non dans l'étude.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail par bilan.

Le salarié au retour d'un congé parental bénéficie, de plein droit, du bilan de compétences.

Les modalités de mise en oeuvre résulteront des dispositions du code du travail.

### **Validation des acquis de l'expérience**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises non seulement dans l'exercice d'une activité salariée, mais aussi d'une activité non salariée ou même bénévole, du moment que ces compétences sont en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.

La validation des acquis produit les mêmes effets que ceux résultant des autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de 3 ans (ou 2 400 heures), en rapport avec la certification recherchée.

### **Information et aide aux démarches individuelles**

#### Article 10.1

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

### **Mise en oeuvre de la VAE**

#### Article 10.2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 992-8 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

L'OPCA désigné rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour.

### **Dispositions finales**

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il fait l'objet des formalités de dépôt légalement prévues.

Chacune des parties signataires du présent accord, ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut demander la révision de tout ou partie dudit accord.

La partie ayant demandé la révision doit, à peine de nullité de la procédure, faire parvenir par lettre recommandée, adressée à tous les signataires ou adhérents au présent accord, le projet de révision. Les parties doivent se réunir au plus tard 30 jours calendaires après la date de réception de la lettre recommandée.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par le président de la commission paritaire désigné pour examiner le projet de révision.

En cas d'accord sur une révision, le ou les nouveaux articles entrent en vigueur 8 jours francs à compter de leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, en remplacement des articles révisés qui cessent de produire leur effet.

La validité des avenants négociés est subordonnée à la signature de la majorité des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et de la totalité des organisations d'employeurs signataires de la présente convention collective. A défaut, ils sont inopposables et/ou réputés non écrits.

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer tout ou partie de la convention collective.

La partie qui dénonce cet accord doit, à peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une

des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

## Adhésion par lettre du 3 novembre 2008 de la fédération des services CFDT à la convention collective

En vigueur

Pantin, le 3 novembre 2008.

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

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente de notre décision d'adhérer à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires, signée le 20 décembre 2007 et étendue par arrêté du 24 juillet 2008.

Pour votre information, nous souhaitons vous préciser que cette adhésion est principalement motivée par le fait que les points qui avaient fait l'objet de nos réserves lors des négociations de fin 2007 ont été exclus de l'extension par arrêté ministériel.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

## Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>AMJ ;<br>ASPAJ.  |
| Organisations de salariés | SNAPPC ;<br>CFDT.   |
| Organisations adhérentes  | La fédération CGT des sociétés d'études, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 15 octobre 2012 (BO n°2012-42) |

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord conviennent de rappeler que celui-ci a pour objet de mettre en oeuvre un régime de prévoyance pour les salariés des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires conformément aux engagements pris au titre X de la convention collective du 20 décembre 2007.

Pour arriver à la conclusion du présent accord, les soussignés ont décidé, en commission mixte paritaire, de faire appel aux services d'un courtier qui a :

- établi un diagnostic en collectant les données auprès des différentes études ;
- analysé les données démographiques et les éléments de sinistralité ;
- rédigé le cahier des charges ;
- lancé 2 appels d'offres ;
- restitué aux partenaires sociaux chacune des offres ;
- eu un rôle de conseil technique tout au long des négociations ;
- aidé lors de l'audition des institutions de prévoyance retenues ;
- apporté des corrections nécessaires au projet d'accord pour le mettre en conformité rédactionnelle avec la proposition de l'institution de prévoyance retenue.

L'ensemble des coûts liés à la prestation du courtier ont été pris en charge par les organisations d'employeurs.

Ont été retenues les garanties suivantes :

- capital décès ;
- rente éducation ;
- rentes de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tout le personnel des administrateurs et mandataires judiciaires. Il recouvre le même champ d'application que la convention collective et s'applique au personnel cadre et non cadre des administrateurs et mandataires judiciaires en France métropolitaine et dans les DOM sans qu'aucune formation juridique particulière d'exercice de l'activité n'y fasse obstacle.

On entend par cadre le personnel :

- de niveaux 1 et 2 des filières administrative (A) et technique (T) ;
- de niveau C4 de la filière collaborateurs (C),

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

On entend par non cadre le personnel :

- de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;
- de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;
- de niveaux C2 à C3 de la filière collaborateurs ;
- de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires,

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

## Bénéficiaires

### Article 2

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires tous les salariés visés à l'article 1er des études inscrits à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

On entend par bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif de l'étude, qui remplissent les conditions d'ancienneté requises ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
- les salariés en arrêt maladie à la date d'application de l'accord ;
- les salariés en congé parental, sous réserve du paiement de la cotisation globale correspondant aux garanties décès.

Tout salarié dont le contrat de travail a cessé ou a été rompu avant la date à laquelle l'étude a adhéré au régime n'entre pas dans la définition des bénéficiaires.

## Chapitre Ier Garanties en cas de décès

### Décès, quelle qu'en soit la cause

#### Article 3

En vigueur étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à un pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 10.

Garantie décès/capital assuré en cas de décès exprimé en salaire annuel de référence (art. 10)

| SITUATION DE FAMILLE DE L'ASSURÉ                    | POURCENTAGE SALAIRE ANNUEL |
|---|----------------------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant             | 200                        |
| Célibataire, veuf, divorcé, avec un enfant à charge | 300                        |
| Marié, pacsé ou concubinage, sans enfant            | 300                        |
| Marié, pacsé ou concubinage avec un enfant à charge | 350                        |
| Majoration par enfant à charge                      | 50                         |

### Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

#### Article 3.1

En vigueur étendu

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 50 %.

### Bénéficiaires du capital

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint, au partenaire lié par un Pacs ou au concubin de l'assuré, à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par pli recommandé avec avis de réception, à l'institution de prévoyance désignée à l'article 14 du présent accord et stipuler pour le ou les bénéficiaires de son choix.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'institution de prévoyance a reçu notification de ce changement par pli recommandé avec avis de réception.

### Double effet en cas de décès du conjoint

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Si, après le décès d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge légal de retraite ou (1) son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage avec l'assuré décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si les décès de l'assuré et de son conjoint, provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté, surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

(1) Les termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)

### Versement du capital décès

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, le capital dû est versé au bénéficiaire.

### Frais d'obsèques

#### Article 4

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

### Rente éducation

#### Article 5

En vigueur étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 10, est versée pour chaque enfant légitime, reconnu, adoptifs, naturels du participant :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, s'ils poursuivent des études supérieures, apprentissage, formation professionnelle, ou s'ils sont, avant l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits au Pôle emploi, ou employés par un centre d'aide au travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### **Montant de la rente**

Article 5.1

En vigueur étendu

Le montant de la rente d'éducation est égal à :

- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;

- 14 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 18 ans à 26 ans si poursuite d'études et sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### **Paiement de la rente**

Article 5.2

En vigueur étendu

La rente est versée d'avance chaque trimestre.

#### **Revalorisation**

Article 5.3

En vigueur étendu

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

#### **Rente de conjoint survivant**

Article 6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint, un concubin ou un partenaire de Pacs, il est versé à l'ayant droit survivant une rente temporaire.

#### **Montant de la rente**

Article 6.1

En vigueur étendu

La rente temporaire est égale à 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 10.

#### **Durée de versement de la rente**

Article 6.2

En vigueur étendu

La rente temporaire de conjoint cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

#### **Paiement de la rente**

Article 6.3

En vigueur étendu

Elle est versée d'avance par trimestre.

#### **Revalorisation de la rente**

Article 6.4

En vigueur étendu

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

### **Chapitre II Garanties en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident**

#### **Incapacité temporaire**

Article 7

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

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

Article 7.1

En vigueur étendu

Sous réserve d'une condition d'ancienneté de 1 an dans l'étude, le versement des indemnités complémentaires prend effet au 61e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu conformément à l'article 19. 5 de la convention collective.

#### **Montant des prestations**

Article 7.2

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir 80 % du salaire brut sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité.

#### **Durée de versement**

Article 7.3

En vigueur étendu

Les indemnités complémentaires sont versées tant que l'assuré perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie, pour une durée maximum de 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle l'intéressé liquide ses droits à la retraite.

#### **Revalorisation**

Article 7.4

En vigueur étendu

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 11.

#### **Paiement**

Article 7.5

En vigueur étendu

1. Cas où le contrat de travail est maintenu :

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement, à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes et de verser les cotisations de la sécurité sociale.

2. Cas où le contrat de travail est rompu :

Les prestations garanties par le régime de prévoyance n'ayant plus le caractère de salaire sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

### **Chapitre III Invalidité**

En vigueur étendu

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

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

Article 8

En vigueur étendu

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

#### **Montant de la prestation**

Article 8.1

En vigueur étendu

Le montant de la rente qui varie selon la catégorie reconnue par la sécurité sociale, est égale, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, à :

- 1re catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;

- 2e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence ;

- 3e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence,

sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité.

#### **Durée du versement**

Article 8.2

En vigueur étendu

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'invalidité ou à la liquidation des droits à la retraite.

#### **Paiement**

Article 8.3

En vigueur étendu

La rente complémentaire est versée par trimestre et d'avance.

#### **Revalorisation**

Article 8.4

En vigueur étendu

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

#### **Invalidité totale et définitive**

Article 8.5

En vigueur étendu

Le classement par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, avant la date de sa mise en retraite, permet à l'assuré ou aux ayants droit de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

Le versement par anticipation des garanties décès met fin aux dites garanties pour l'assuré.

### **Chapitre IV Situations particulières**

#### **Rechutes**

Article 9.1

En vigueur étendu

En cas de rechute due à la réapparition d'une affection ou d'un accident, ayant déjà donné lieu à une indemnisation de la part de l'institution, survenue dans un délai de 2 mois suivant la reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de ce nouvel arrêt, sans application du délai de carence.

#### **Maternité**

Article 9.2

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

#### **Congé parental**

Article 9.3

En vigueur étendu

Pendant la durée du congé parental, les garanties décès visées au chapitre Ier sont maintenues dès lors que le salarié concerné en acquitte les cotisations correspondantes auprès de l'institution de prévoyance.

#### **Suicide**

Article 9.4

En vigueur étendu

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent conformément au code des assurances.

#### **Etat de guerre**

Article 9.5

En vigueur étendu

Ne donne pas droit au bénéfice des garanties décès et invalidité absolue et définitive (hors accident) les sinistres consécutifs à des faits de guerre mettant en

## Chapitre V Dispositions générales

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation post mortem des capitaux à compter du décès du participant assuré. Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation post mortem applicable.

En conséquence et afin de répondre à ces exigences réglementaires, le contrat d'assurance couvrant le présent régime de prévoyance devra aménager les obligations de l'organisme assureur auprès duquel le contrat est souscrit, aux conditions de couverture du régime.

### Salaire annuel brut de référence

Article 10

En vigueur étendu

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, dans la limite de la tranche C.

Pour les anciens salariés, les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, et le salarié en congé parental, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou le décès.

### Fonds de revalorisation

Article 11

En vigueur étendu

Il est créé un fonds de revalorisation spécifique pour le risque arrêt de travail permettant de financer la revalorisation des prestations en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale, conformément à l'article 11 de l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

Ce fonds sera alimenté tous les ans par 10 % de la cotisation du risque arrêt de travail ainsi que par les excédents financiers générés par le placement des provisions mathématiques relatives à ce risque. La charge de revalorisation sera prélevée tous les ans sur ce fonds.

Au 31 décembre de chaque exercice, après réalisation des mouvements précédents, le montant du fonds de revalorisation sera limité à 10 % des provisions mathématiques relatives au risque arrêt de travail. L'excédent éventuel augmentera le solde global de l'exercice du régime conventionnel de prévoyance.

Les prestations du risque arrêt de travail sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale, dans la limite du fonds de revalorisation.

Les prestations du risque arrêt de travail en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre, dans la limite du fonds de revalorisation.

### Décès

Article 11.1

En vigueur étendu

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille au jour du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès dans la limite du fonds de revalorisation.

### Notion d'enfant à charge

Article 12

En vigueur non étendu

Sont réputés à charge au moment du décès les enfants du participant, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint non séparé de corps judiciairement, ou ceux de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (sous réserve de la présentation de l'attestation d'inscription du Pacs au greffe du tribunal d'instance), ou ceux de son concubin sous réserve d'une domiciliation commune de 2 ans, à condition :

- que le participant ou son conjoint ou son partenaire Pacs ou son concubin, en cas de divorce, de séparation de corps judiciairement constatée ou de rupture de Pacs ou de fin de concubinage, en ait la garde ou participe à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ;
- et qu'ils soient âgés de moins de 18 ans ;
- ou qu'âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, ils ne se livrent à aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;
- ou qu'âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, ils poursuivent des études secondaires ou supérieures en France ou à l'étranger, et, qu'à ce titre :
- ils soient affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ils soient en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- ou, à défaut, ils n'exercent simultanément aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;
- ils soient atteints d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunérée ;
- ou quel que soit l'âge lorsqu'ils sont frappés avant l'âge de 21 ans d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice. Lorsqu'au moment du décès ils sont âgés de plus de 26 ans ils ouvrent droit à la seule majoration du capital pour enfant à charge supplémentaire, telle qu'elle est prévue au contrat d'adhésion.

Dans les conditions telles que précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent leur 18e, 21e ou 26e anniversaire ou jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la fin des études, de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou suivant la fin de l'infirmité les privant d'exercer une activité rémunératrice.

En cas de décès d'un enfant à charge au sens du présent article, la prise en compte de cet enfant cesse le jour même de son décès. Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant entrent en considération pour la détermination des prestations.

### Notion de concubinage

Article 13

En vigueur étendu

Le concubin est la personne vivant maritalement avec le participant sous le même toit depuis 2 ans, sous réserve que ni l'un ni l'autre ne soit marié. Cette condition de durée est supprimée si un enfant est né de cette union ou en cas de signature d'un pacte civil de solidarité.

## Chapitre VI Gestion du régime

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, décident après 2 appels d'offres, de désigner un organisme assureur unique. Toutes les études doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de cet organisme. Une convention de gestion est conclue entre cet organisme et les signataires de l'accord de prévoyance.

### Choix de l'organisme

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de retenir comme organisme assureur et gestionnaire pour le présent accord :

- Novalis Prévoyance : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ;

- OCIRP : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, assureur des rentes éducation et de conjoint.

Conformément au cahier des charges émis par GMC Europe qui stipule en page 6 : « ...cet appel d'offres ne porte que sur le portage du risque et non sur la gestion administrative, celle-ci devant être effectuée par GMC Europe... »

Novalis Prévoyance donnera donc délégation de gestion à GMC Europe sans que cela n'induisse de frais supplémentaires à la charge des salariés.

L'offre de Novalis Prévoyance prévoit que la gestion administrative sera partiellement déléguée à GMC (GMC Europe, 10, rue Chaptal, 75009 Paris) qui effectuerait l'ensemble des opérations relatives à la gestion, et notamment à l'appel de cotisations, l'instruction des sinistres et le règlement des prestations incapacité-invalidité.

Pendant la période de mise en place du régime de prévoyance, l'institution désignée et le courtier rendront régulièrement compte du taux trimestriel d'adhésion, de la reprise des sinistres et du niveau des prestations servies.

### **Obligation d'adhérer**

#### Article 15

En vigueur étendu

Les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires n'ayant pas souscrit de contrat d'assurance ou de prévoyance pour tout ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord doivent souscrire obligatoirement, pour les catégories non couvertes auprès de l'institution désignée, les garanties de ce régime pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au plus tard le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En tout état de cause, l'ensemble des études entrant dans le champ d'application du présent accord collectif créant un régime de prévoyance au profit des salariés des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires doivent adhérer, pour les garanties du régime de prévoyance, à l'institution désignée, au plus tard le premier jour de l'année civile qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Par un contrat d'adhésion, l'institution désignée précise les procédures pour la mise en oeuvre du régime auprès de toutes les études.

Les études tiennent à la disposition de l'institution désignée toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui pose en son alinéa premier le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné et au second alinéa l'obligation d'adapter les couvertures d'entreprises souscrites antérieurement et offrant des garanties de niveau équivalent, limitant ainsi la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche aux seules entreprises disposant risque par risque de couvertures de prévoyance souscrites antérieurement de niveau strictement supérieur. (Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)

### **Clause de participation aux excédents**

#### Article 16

En vigueur étendu

Affectation du résultat du régime conventionnel de prévoyance (hors garanties assurées par l'OCIRP)

Si le solde global (décès + arrêt de travail) est créditeur, 90 % de ce solde sont affectés de la façon suivante :

- 90 % sont affectés à l'alimentation de la provision pour égalisation, dans la limite de 75 % du solde technique et dans la limite du plafond fiscal de la provision pour égalisation (art. 39 quinquies GB du CGI) ;

- le reliquat de 90 % du solde créditeur non affecté à la provision d'égalisation est affecté à la réserve générale du régime.

Si le solde global est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale puis sur la provision pour égalisation dans la limite de leurs montants respectifs. Le reliquat éventuel non apuré (après application d'intérêts débiteurs) vient diminuer le solde global de l'exercice suivant.

#### Provision pour égalisation et réserve générale

Chaque année, la provision pour égalisation et la réserve générale sont augmentées des produits financiers obtenus en appliquant 90 % du taux de référence issu des actifs de prévoyance de Novalis Prévoyance correspondant aux revenus des placements et à la redistribution affectés à l'exercice des plus-values réalisées, nettes des moins-values constatées et des dotations à caractère réglementaire.

### **Gestion de la cotisation**

#### Article 17

En vigueur étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque est affecté un pourcentage de la cotisation globale.

Les taux de cotisations et leur répartition sont définis à l'annexe du présent accord.

### **Rapport annuel**

#### Article 18

En vigueur étendu

A la fin de chaque exercice, l'institution de prévoyance désignée établit un rapport à l'intention des partenaires sociaux. Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'institution présente et commente les comptes de résultats et le bilan du régime.

Des tableaux comparatifs, d'un an sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. L'institution modifie, à la demande des partenaires sociaux, la présentation du rapport annuel.

L'institution de prévoyance présente le compte de résultats global et pour chacun des risques ainsi que les frais de gestion.

### **Bilan d'application**

#### Article 19

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, la commission paritaire propose à l'institution l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

### **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

#### Article 20

En vigueur étendu

Au vu du bilan et dans un délai maximum de 5 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offres, de transférer le contrat à une nouvelle institution.

### **Transfert du contrat**

#### Article 21

En vigueur étendu

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'institution de prévoyance qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours au niveau atteint au jour du transfert du contrat ainsi que le maintien des garanties décrites pour les salariés en arrêt de travail. Le nouvel organisme assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 11.

### **Cessation des garanties**

Article 22

En vigueur étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite.

### **Risques exclus**

Article 23

En vigueur étendu

- tentative de suicide ou de mutilation volontaire en cas d'IAD ;
- de blessures ou de lésion provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense ;
- de blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

### **Information du salarié**

Article 24

En vigueur étendu

Une notice d'information, élaborée par l'institution de prévoyance en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par chaque étude à tous ses salariés.

Le contrat de travail mentionne les coordonnées de l'institution de prévoyance.

Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire fournie par l'institution de prévoyance est remise aux salariés par l'employeur.

### **Prescription**

Article 25

En vigueur étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux prévus par l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

### **Formation**

Article 26

En vigueur étendu

Les formations effectuées avec le concours de l'institution de prévoyance du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à sa charge.

## **Chapitre VII Dispositions finales**

### **Révision**

Article 27

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail par les organisations signataires de l'accord. En tout état de cause, le présent accord peut être révisé par application des dispositions des articles 20 et 21 du présent accord.

Au vu du rapport d'activité et du bilan de fonctionnement du régime, chaque organisation signataire peut, conformément aux dispositions des articles 19 à 22, demander une révision de l'accord.

### **Dénonciation**

Article 28

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. En cas de dénonciation de l'organisme gestionnaire du régime, il est procédé à un appel d'offres auquel ne peut participer le précédent organisme gestionnaire si la cause en est le mauvais fonctionnement du régime, notamment en matière de délais de paiement des prestations.

### **Date d'application**

Article 29

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

### **Publicité**

Article 30

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une publicité auprès des salariés. Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition des salariés dans un lieu accessible à tous sans qu'il y ait lieu d'en faire la demande. En outre, les organisations signataires informent leurs adhérents par une information spécifique.

### **Dépôt, extension**

Article 31

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2262-8 du code du travail, à déposer le présent accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent accord est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 et suivants du code du travail.

### **Annexe**

#### **Cotisations**

##### **Assiette**

Article 1er

En vigueur étendu

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11 de l'accord portant création d'un régime de prévoyance pour les salariés des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires dans la limite de la tranche C.

## Taux des cotisations applicables

Article 2

En vigueur étendu

- part employeur : 60 % ;

- part salarié : 40 %.

Non-cadres

(En pourcentage.)

| Garantie                           | Cotisation globale |        | Cotisation employeur |        | Cotisation salarié |        |
|------------------------------------|--------------------|--------|----------------------|--------|--------------------|--------|
|                                    | TA                 | TB/ TC | TA                   | TB/ TC | TA                 | TB/ TC |
| Décès + RE, RC et frais d'obsèques | 0,78               | 0,78   | 0,47                 | 0,47   | 0,31               | 0,31   |
| Incapacité                         | 0,29               | 0,29   | 0,174                | 0,174  | 0,116              | 0,116  |
| Invalidité                         | 0,45               | 0,45   | 0,27                 | 0,27   | 0,18               | 0,18   |
| Total                              | 1,52               | 1,52   | 0,914                | 0,914  | 0,606              | 0,606  |

Cadres

(En pourcentage.)

| Garantie                           | Cotisation globale |        | Cotisation employeur |        | Cotisation salarié |        |
|------------------------------------|--------------------|--------|----------------------|--------|--------------------|--------|
|                                    | TA                 | TB/ TC | TA                   | TB/ TC | TA                 | TB/ TC |
| Décès + RE, RC et frais d'obsèques | 1,10               | 0,42   | 1,10                 | 0,25   | 0                  | 0,17   |
| Incapacité                         | 0,1625             | 0,5125 | 0,1625               | 0,3075 | 0                  | 0,205  |
| Invalidité                         | 0,3375             | 0,9875 | 0,3375               | 0,5925 | 0                  | 0,395  |
| Total                              | 1,60               | 1,92   | 1,60                 | 1,15   | 0                  | 0,77   |

### Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | ASPAJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ.  |
| Organisations de salariés | SNAPPC ;<br>Fédération des sociétés d'études CGT ;<br>CFDT ;<br>CGT-FO. |

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

| Signataires               |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ.        |
| Organisations de salariés | FS CFDT ;<br>FSE CGT ;<br>SNAPPC. |

#### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels en la matière et à l'accord de branche du 28 septembre 2007, il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Elle a pour objectifs essentiels :

- d'observer l'emploi dans la branche et d'anticiper son évolution ;
- de maîtriser le dispositif de la formation professionnelle de la branche et de faire valoir ses choix à l'OPCA ;
- de promouvoir l'insertion des jeunes dans les métiers de la branche,

et, plus généralement, donner son avis sur toutes les actions de formation de la branche financées par l'OPCA ou celles qui pourraient être mises en place par les organisations de la profession d'administrateur et mandataire judiciaires (AJ/MJ).

#### Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La CPNE est compétente pour toutes les études des administrateurs et mandataires judiciaires.

#### Composition de la CPNE

Article 2

En vigueur étendu

La CPNE est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national et signataires ou adhérents du présent d'accord.

Les représentants sont au nombre de :

- un représentant titulaire ou suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de représentants salariés.

Aussi, chaque collègue devra faire parvenir à la commission paritaire de la CCN le nom de ses représentants.

La CPNE est présidée alternativement par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs.

### Fonctionnement

#### Article 3

En vigueur étendu

La CPNE se réunit au cours du troisième trimestre civil de chaque année.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai de 2 mois à compter de la saisine, suivant requête motivée.

Celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission fixé à l'IFPPC (4, rue de la Paix, Paris 1er).

### Mission

#### Article 4

En vigueur étendu

La CPNE a pour mission :

- d'examiner la situation de l'emploi au regard des statistiques connues de la branche (comme par exemple NOVALIS et l'OPCA) et son évolution dans la branche afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- d'étudier l'évolution de la situation de la branche et de l'analyser, afin d'acquérir une meilleure connaissance réciproque de la réalité de l'emploi de la branche ;
- de définir la politique de formation professionnelle de la branche et notifier à l'OPCA les choix de la CPNE de la branche ;
- de proposer des actions de formation et d'élaborer des certificats de qualification professionnelle propres à la branche ;
- de donner son avis sur les formations qui pourraient être mises en place par les différentes organisations de la profession, et, plus généralement, d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

### Délibération et avis

#### Article 5

En vigueur étendu

Les décisions dans cette commission paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés, dans le respect des règles du paritarisme, chaque collègue ne pouvant être en surnombre.

### Moyens

#### Article 6

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs et les frais sont pris en charge sur le fonds du paritarisme.

### Entrée en vigueur et durée de l'accord

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations contractantes.

Dans ce cas, de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinées dans un délai de 6 mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## Avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires               |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales  | ASPAJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ. |
| Organisations de salariés | SNAPPC ;<br>FS CFDT.       |

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

### Modification de la définition des enfants à charge

#### Article 1er

En vigueur étendu

1. 1. La définition des enfants à charge prévue à l'article 5 « Rente éducation » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifiée comme suit :

« En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 10, est versée pour chaque enfant légitime, reconnus, adoptifs, naturels du participant :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, s'ils poursuivent des études supérieures, apprentissage, formation professionnelle, ou s'ils sont, avant l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits au Pôle emploi, ou employés par un centre d'aide au travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle. »

1. 2. Pour les garanties assurées par Novalis Prévoyance, la définition des enfants à charge prévue à l'article 12 « Notion d'enfant à charge » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifiée comme suit :

« Sont réputés à charge au moment du décès les enfants du participant, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint non séparé de corps judiciairement, ou ceux de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (sous réserve de la présentation de l'attestation d'inscription du Pacs au greffe du tribunal d'instance), ou ceux de son concubin sous réserve d'une domiciliation commune de 2 ans, à condition :

- que le participant ou son conjoint ou son partenaire Pacs ou son concubin, en cas de divorce, de séparation de corps judiciairement constatée ou de rupture de Pacs ou de fin de concubinage, en ait la garde ou participe à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ;
- et qu'ils soient âgés de moins de 18 ans ;
- ou qu'âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, ils ne se livrent à aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;
- ou qu'âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, ils poursuivent des études secondaires ou supérieures en France ou à l'étranger, et, qu'à ce titre :
- ils soient affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- ils soient en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- ou, à défaut, ils n'exercent simultanément aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;
- ils soient atteints d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunérée ;
- ou quel que soit l'âge lorsqu'ils sont frappés avant l'âge de 21 ans d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice. Lorsqu'au moment du décès ils sont âgés de plus de 26 ans ils ouvrent droit à la seule majoration du capital pour enfant à charge supplémentaire, telle qu'elle est prévue au contrat d'adhésion.

Dans les conditions telles que précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent leur 18e, 21e ou 26e anniversaire ou jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la fin des études, de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou suivant la fin de l'infirmité les privant d'exercer une activité rémunératrice.

En cas de décès d'un enfant à charge au sens du présent article, la prise en compte de cet enfant cesse le jour même de son décès. Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du participant entrent en considération pour la détermination des prestations. »

#### **Modification de la définition des bénéficiaires**

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Sont bénéficiaires tous les salariés visés à l'article 1er des études inscrits à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

On entend par bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif de l'étude, qui remplissent les conditions d'ancienneté requises ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
- les salariés en arrêt maladie à la date d'application de l'accord ;
- les salariés en congé parental, sous réserve du paiement de la cotisation globale correspondant aux garanties décès.

Tout salarié dont le contrat de travail a cessé ou a été rompu avant la date à laquelle l'étude a adhéré au régime n'entre pas dans la définition des bénéficiaires. »

#### **Montant de la rente d'éducation**

##### Article 3

En vigueur étendu

L'article 5. 1 « Montant de la rente » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de la rente d'éducation est égal à :

- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;
- 14 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 18 ans à 26 ans si poursuite d'études et sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle. »

#### **Durée de versement de la rente de conjoint survivant**

##### Article 4

En vigueur étendu

L'article 6. 2 « Durée de versement de la rente » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« La rente temporaire de conjoint cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin. »

#### **Revalorisation des prestations**

##### Article 5

En vigueur étendu

L'article 11 « Revalorisation des prestations » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Fonds de revalorisation

Il est créé un fonds de revalorisation spécifique pour le risque arrêt de travail permettant de financer la revalorisation des prestations en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale, conformément à l'article 11 de l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

Ce fonds sera alimenté tous les ans par 10 % de la cotisation du risque arrêt de travail ainsi que par les excédents financiers générés par le placement des provisions mathématiques relatives à ce risque. La charge de revalorisation sera prélevée tous les ans sur ce fonds.

Au 31 décembre de chaque exercice, après réalisation des mouvements précédents, le montant du fonds de revalorisation sera limité à 10 % des provisions mathématiques relatives au risque arrêt de travail. L'excédent éventuel augmentera le solde global de l'exercice du régime conventionnel de prévoyance.

Les prestations du risque arrêt de travail sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale, dans la limite du fonds de revalorisation.

Les prestations du risque arrêt de travail en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre, dans la limite du fonds de revalorisation. »

##### Décès

A la fin de l'article 11. 1, sont ajoutés les mots : « dans la limite du fonds de revalorisation. ». Ainsi complété, l'article 11. 1 est rédigé comme suit :

« Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille au jour du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès dans la limite du fonds de revalorisation. »

#### **Clause de participation aux excédents**

##### Article 6

En vigueur étendu

L'article 16 « Provision d'égalisation » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

## « Clause de participation aux excédents

### Affectation du résultat du régime conventionnel de prévoyance (hors garanties assurées par l'OCIRP)

Si le solde global (décès + arrêt de travail) est créditeur, 90 % de ce solde sont affectés de la façon suivante :

- 90 % sont affectés à l'alimentation de la provision pour égalisation, dans la limite de 75 % du solde technique et dans la limite du plafond fiscal de la provision pour égalisation (art. 39 quinquies GB du CGI) ;
- le reliquat de 90 % du solde créditeur non affecté à la provision d'égalisation est affecté à la réserve générale du régime.

Si le solde global est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale puis sur la provision pour égalisation dans la limite de leurs montants respectifs. Le reliquat éventuel non apuré (après application d'intérêts débiteurs) vient diminuer le solde global de l'exercice suivant.

### Provision pour égalisation et réserve générale

Chaque année, la provision pour égalisation et la réserve générale sont augmentées des produits financiers obtenus en appliquant 90 % du taux de référence issu des actifs de prévoyance de Novalis Prévoyance correspondant aux revenus des placements et à la redistribution affectés à l'exercice des plus-values réalisées, nettes des moins-values constatées et des dotations à caractère réglementaire. »

## Exclusion de l'état de guerre

### Article 7

En vigueur étendu

L'article 9.5 « Etat de guerre » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Ne donne pas droit au bénéfice des garanties décès et invalidité absolue et définitive (hors accident) les sinistres consécutifs à des faits de guerre mettant en cause l'Etat français. »

## Siège social de l'institution

### Article 8

En vigueur étendu

A l'article 14 « Choix de l'organisme » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009, le siège social de Novalis Prévoyance est modifié comme suit : « Novalis Prévoyance : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ».

## Montant des prestations incapacité-invalidité

### Article 9

En vigueur étendu

9.1. L'article 7.2 « Montant des prestations » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir 80 % du salaire brut sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité. »

9.2. L'article 8.1 « Montant des prestations » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de la rente qui varie selon la catégorie reconnue par la sécurité sociale, est égale, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, à :

- 1re catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;
- 2e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence ;
- 3e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence,

sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité. »

## Portabilité des droits

### Article 10

En vigueur étendu

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires souhaitent rendre le dispositif de portabilité des droits prévoyance issu de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 du 18 mai 2009, applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des études d'administrateurs judiciaires et de mandataires judiciaires.

#### 10.1. Bénéficiaires

Sont concernés les participants remplissant l'ensemble des conditions suivantes :

- rupture ou cessation du contrat de travail, à l'exclusion d'une rupture pour faute lourde ;
- affiliation au contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise, au titre duquel leurs droits doivent être ouverts, à la date de cessation du contrat de travail ;
- affiliation au régime d'assurance chômage ;
- indemnisation par l'assurance chômage ;
- absence de renonciation au bénéfice de ce maintien dans le délai maximum de 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

#### 10.2. Garanties maintenues

Sont maintenues au titre de la portabilité l'ensemble des garanties dont le participant, entrant dans le champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus, a bénéficié en tant que salarié de l'étude, sans dissociation possible entre elles.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat de prévoyance et dans la notice d'information remise au salarié par l'étude, et suivent l'évolution des garanties du contrat.

Cependant, en cas d'incapacité temporaire de travail pendant la période de portabilité, les prestations versées par l'institution, au terme des délais de franchise prévus par la notice du régime d'activité, complétées de celles versées par l'assurance maladie, ne peuvent donner lieu à une indemnisation supérieure au montant de l'allocation chômage.

Le versement des prestations correspondant à l'obligation de maintien de salaire incombant à l'employeur au titre de son obligation légale ou conventionnelle de mensualisation n'entre pas dans le champ d'application de la portabilité des droits.

L'institution se réserve le droit, avant tout versement de prestation, de demander les justificatifs d'affiliation à l'assurance chômage et de perception des indemnités de chômage.

En cas de constatation d'absence ou de perte de la qualité de ressortissant à l'assurance chômage, l'institution sera fondée à refuser le versement de la prestation demandée ou à en demander le remboursement si des prestations ont déjà été versées.

#### 10.3. Durée de la portabilité

La portabilité des droits est acquise, pour chaque participant, dès la date d'effet de la cessation de son contrat de travail, et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, prise en compte en mois entier, sans pouvoir excéder 9 mois.

Elle est subordonnée à la prise en charge du participant par le régime d'assurance chômage.

L'intéressé devra donc faire parvenir à l'entreprise adhérente tout justificatif de cette prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail.

En tout état de cause, la portabilité des droits cesse dès que le participant n'est plus pris en charge par le régime d'assurance chômage.

En conséquence, l'entreprise adhérente s'engage à informer l'institution de tout événement entraînant la suppression de la prise en charge par le régime d'assurance chômage de son ancien salarié (reprise d'un emploi, radiation?).

#### 10.4. Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien des droits à portabilité est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche, sans contrepartie de cotisation pendant 3 ans à compter de la date de signature de l'accord, soit le 5 février 2009. En conséquence, les cotisations du régime conventionnel ne pourront être révisées au titre des exercices 2009, 2010 et 2011.

Lors de la présentation annuelle des comptes de la branche au titre de l'exercice 2010, et si les prestations découlant de la portabilité des droits le justifient, les assureurs se réservent le droit de proposer aux partenaires sociaux une augmentation de cotisation du régime à compter du 1er janvier 2012 nécessaire uniquement à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime.

#### Date d'entrée en vigueur

##### Article 11

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations syndicales signataires.

#### Dépôt

##### Article 12

En vigueur étendu

Cet avenant est reproduit en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives des employeurs ou des salariés.

Les parties signataires s'engagent, en application des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2262-8 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2009.

## Avenant n° 4 du 1er avril 2010 relatif à la non-discrimination et à la retraite

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | L'ASPAJ ;<br>L'IFPPC, |
| Organisations de salariés | La CGT ;<br>La CFDT,  |

En vigueur étendu

Les articles 10.1 et 15.4 de la convention collective sont remplacés par les dispositions suivantes :

#### « 10.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

#### « 15.4. Retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens des dispositions du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail pour retraite, un préavis doit être respecté, il est égal pour les deux parties au préavis de licenciement.

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite ou de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant s'établit comme suit (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous) :

| Ancienneté dans l'étude arrêtée à la date de la notification de la retraite | Indemnité                                 |
|---|---|
| < 2 ans   | Néant                                     |
| > 2 ans   | 1/10 de mois par année depuis la première |
| > 4 ans   | + 1/15 de mois au-delà de 4 ans           |
| > 10 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 10 ans          |
| > 15 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 15 ans          |
| > 20 ans  | + 1/15 de mois au-delà de 20 ans          |
| Pas de plafond  |   |

Un exemple de calcul ci-dessous illustre l'application du tableau.

Exemple : pour un salarié ayant 21 ans d'ancienneté et un salaire brut moyen de 2 000 €.

2 000 € x 1/10 x 21 ans = 4 200,00 €.

2 000 € x 1/15 x 17 ans = 2 266,67 €.

2 000 € x 1/15 x 11 ans = 1 466,67 €.

2 000 € x 1/15 x 6 ans = 800,00 €.

2 000 € x 1/15 x 1 an = 133,33 €.

Total = 8 866,67 €.

Afin de permettre aux études de s'organiser et de préparer la charge financière que représentent les nouvelles indemnités de départ volontaire ou de mise à la retraite, prévues par la présente convention collective, un dispositif transitoire est mis en œuvre.

Pour tout départ volontaire ou mise à la retraite (date de fin de préavis retenue) qui intervient dans l'année civile :

- 2010, l'indemnité est égale à 2/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2011, l'indemnité est égale à 3/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2012, l'indemnité est égale à 4/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2013 et au-delà, l'indemnité est égale à la totalité de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus.

Pendant la période transitoire et quelles que soient les modalités de calcul retenues, les indemnités versées ne peuvent pas être inférieures au montant des indemnités légales de départ ou de mise à la retraite selon le cas. »

#### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 1er avril 2010.

## Avenant n° 5 du 17 février 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident

| Signataires               |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales  | ASPAJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ. |
| Organisations de salariés | FS CFDT ;<br>FSE CGT.      |

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 19.5 « Absences pour maladie » de la convention collective.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 19.5 est ainsi libellé :

« Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 3e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 2 mois ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 60 jours calendaires à compter du premier arrêt ayant donné lieu à une indemnisation à 100 %.

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

A partir du 61e jour de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.

A partir du 61e jour de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents. »

#### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords

| Signataires               |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ. |
| Organisations de salariés | FS CFDT.                   |

En vigueur étendu

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, et de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, les accords visés sont conclus :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- par des membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il est rappelé que les accords conclus devant être soumis à la commission ne concernent pas tous les accords collectifs prévus par la législation du travail. Sont notamment exclus de la procédure de validation :

- les accords relatifs aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus (cf. code du travail, art. L. 1233-21) ;
- les accords de participation et d'intéressement ;
- les accords préélectoraux.

### **Missions de la commission paritaire de validation**

#### Article 1er

En vigueur étendu

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, elle contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des AJ-MJ ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

### **Information des organisations professionnelles de la branche**

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2232-2, l'employeur qui prend la décision d'engager des négociations en vue de conclure un accord collectif, doit informer les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche AJ-MJ.

### **Saisine de la commission paritaire**

#### Article 3

En vigueur étendu

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire :

- copie de l'information préalable de l'employeur, notifiée aux organisations syndicales de la branche, de la décision d'engager une négociation ;
- deux exemplaires originaux papier de l'accord soumis à validation, et par courriel un exemplaire sous version PDF ;
- une fiche signalétique indiquant :
  - l'objet de l'accord ;
  - le nom et l'adresse de l'entreprise ;
  - la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
  - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-12 du code du travail ;
  - le double du formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord, ceci afin de pouvoir vérifier que les voix exprimées en faveur de l'accord représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'accord a été conclu ;
  - le cas échéant, un extrait de procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise a été informé et consulté ;
  - une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
  - une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

(1) Le huitième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 12 février 2013 - art. 1)

### **Organisation de la commission**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Composition

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission comprend deux collègues dont le nombre total de voix est identique. Un règlement interne déterminera les modalités de fixation et de répartition des voix.

##### 4.2. Présidence. - Secrétariat

Les réunions de la commission sont présidées par le collègue employeur.

La commission est domiciliée au siège de l'IFPPC à Paris, qui en assure le secrétariat. Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

### **Fonctionnement de la commission**

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Réunions de la commission

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 2 mois suivant la réception d'un accord collectif pour validation. À l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission paritaire de validation en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours.

La convocation à chaque réunion de la commission paritaire de validation doit parvenir à tous les membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de cette réunion, accompagnée de la liste des accords soumis à validation, ainsi que de l'intégralité des pièces de chaque dossier.

#### 5.2. Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 3 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet, motivée.

La commission prend ses décisions par vote à la majorité simple. Il est précisé qu'en cas d'égalité de voix, l'accord est validé. Les votes ont lieu à main levée.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Quand la commission n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord. En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal doit en mentionner explicitement le motif.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

#### 5.3. Notification des décisions de la commission

Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord. La partie qui a saisi la commission reçoit avec l'extrait de procès-verbal.

#### **Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration**

##### Article 6

En vigueur étendu

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé, par l'employeur, auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

La commission communique à l'autorité administrative une copie de sa décision.

#### **Frais de gestion**

##### Article 7

En vigueur étendu

Les frais de secrétariat seront imputés sur les fonds du paritarisme.

#### **Durée, dépôt et entrée en vigueur**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord collectif est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord collectif entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### **Extension**

##### Article 8

En vigueur étendu

L'extension de l'accord collectif est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

---

## **Adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009**

En vigueur non étendu

Montreuil, le 15 octobre 2012.

La fédération CGT des sociétés d'études, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, notre organisation syndicale a l'honneur de vous annoncer par le présent courrier son adhésion à dater de ce jour à l'accord relatif à la prévoyance du 5 février 2009 étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2009 et à ses avenants.

Ce courrier est adressé à l'organisation syndicale (CFDT) de salariés signataire et aux trois organisations patronales signataires de cet accord.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce courrier.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

---

## **Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance**

### **Signataires**

|                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ. |
| Organisations de salariés | FS CFDT.                   |

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations suite à la réforme des retraites et son impact sur le régime de prévoyance prévus à l'article 2 de l'annexe « Cotisations ».

Article 1er  
En vigueur étendu

L'article 2 « Taux des cotisations applicables » est modifié comme suit :

- part employeur : 60 % ;
- part salarié : 40 %.

Non-cadres

(En pourcentage.)

| Garantie                           | Cotisation globale |        | Cotisation employeur |        | Cotisation salarié |        |
|------------------------------------|--------------------|--------|----------------------|--------|--------------------|--------|
|                                    | TA                 | TB/ TC | TA                   | TB/ TC | TA                 | TB/ TC |
| Décès + RE, RC et frais d'obsèques | 0,78               | 0,78   | 0,47                 | 0,47   | 0,31               | 0,31   |
| Incapacité                         | 0,29               | 0,29   | 0,174                | 0,174  | 0,116              | 0,116  |
| Invalidité                         | 0,45               | 0,45   | 0,27                 | 0,27   | 0,18               | 0,18   |
| Total                              | 1,52               | 1,52   | 0,914                | 0,914  | 0,606              | 0,606  |

Cadres

(En pourcentage.)

| Garantie                           | Cotisation globale |        | Cotisation employeur |        | Cotisation salarié |        |
|------------------------------------|--------------------|--------|----------------------|--------|--------------------|--------|
|                                    | TA                 | TB/ TC | TA                   | TB/ TC | TA                 | TB/ TC |
| Décès + RE, RC et frais d'obsèques | 1,10               | 0,42   | 1,10                 | 0,25   | 0                  | 0,17   |
| Incapacité                         | 0,1625             | 0,5125 | 0,1625               | 0,3075 | 0                  | 0,205  |
| Invalidité                         | 0,3375             | 0,9875 | 0,3375               | 0,5925 | 0                  | 0,395  |
| Total                              | 1,60               | 1,92   | 1,60                 | 1,15   | 0                  | 0,77   |

**Durée**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Dépôt. - Entrée en vigueur**

Article 3

En vigueur étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Sans préjudice des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relatives à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

**Extension**

Article 4

En vigueur étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme**

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ.               |
| Organisations de salariés | FS CFDT ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FSE CGT. |

**Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- organiser des initiatives prônant l'information relatives à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

A cette fin, le présent accord a vocation à fixer les règles régissant les modalités d'utilisation de ce fonds au bénéfice de toutes les instances de la branche.

**Source de financement du paritarisme**

Article 1er

En vigueur étendu

Toutes les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, quel que soit leur effectif, visées par le champ d'application de la convention collective nationale du 20 décembre 2007, contribuent au financement du paritarisme par le versement à l'association paritaire visée à l'article 2, d'une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pris en compte dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires mandatent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, adresse : 52-56, rue Kleber, 92309 Levallois-Perret Cedex) pour recouvrer en son nom et pour son compte auprès des études AJ MJ la cotisation prévue à l'article 3 ci-dessus.

Cette cotisation est appelée annuellement, en même temps mais distinctement des cotisations de financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

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

#### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord constatent que la négociation permanente de la convention collective nationale des administrateurs et mandataires judiciaires exige des réunions régulières, requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à créer, à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Par ailleurs, être acteurs de cette négociation entraîne pour les signataires la mise en place d'un secrétariat permanent chargé d'assurer les travaux administratifs, l'information et les renseignements à l'attention des employeurs et des salariés de la branche.

### **Utilisation du fonds d'aide au paritarisme**

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

a) Remboursements des frais des négociateurs :

- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des études concernées appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;

- reversement aux employeurs de la branche de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des instances professionnelles de la branche au niveau national ou régional.

b) Financement des frais de fonctionnement :

- frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;

- frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;

- frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

c) Financement des actions paritaires :

- frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin :

- de voter un budget prévisionnel en début d'année ;

- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;

- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

### **Création d'une association de gestion**

#### Article 4

En vigueur étendu

Pour permettre une gestion financière et administrative autonome, une association sera créée.

L'association sera chargée de proposer :

- des règles de financement des activités ;

- un budget prévisionnel ;

- l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement de :

- vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;

- tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;

- proposer des schémas de répartition des fonds.

Les membres de l'association établiront les statuts et, si besoin, un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

### **Durée. - Révision. - Dénonciation**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code de travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Chaque syndicat signataire de l'accord ou y ayant adhéré en totalité peut donc demander sa révision en tout ou partie. Il adresse sa demande à tous les autres syndicats signataires ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception en y exposant les évolutions proposées. Les autres signataires ou adhérents sont alors tenus d'examiner cette proposition et d'y répondre dans un délai maximum de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et L. 2261-10 du code de travail. *Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation* (1).

En cas de dénonciation de l'accord instituant le fonds d'aide au paritarisme, l'association pourra continuer à gérer les budgets engagés selon les orientations arrêtées avant la dénonciation et/ ou terme de l'accord, dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Bien sûr et dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, l'association pourra continuer à gérer les frais liés au fonctionnement des autres instances paritaires de la branche.

Dans le cas où l'association devrait être dissoute, l'actif sera dévolu, conformément aux dispositions légales, à une autre association.

(1) La deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail. (Arrêté du 8 octobre 2013 - art. 1)

### **Extension du présent accord. - Publicité**

#### Article 6

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code de travail.

L'extension du présent accord sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-10 du code de travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

## Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective)

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | L'IFPPC ;<br>L'ASPAJ ;<br>L'AMJ,                  |
| Organisations de salariés | La FS CFTD ;<br>Le SPAAC CFE-CGC ;<br>La FSE CGT, |

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'avenant n° 5 en date du 17 février 2011, portant pour rappel modification de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance. L'avenant n° 5 a été étendu par arrêté en date du 23 décembre 2010.

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 3e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 2 mois ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera indemnisée selon les modalités suivantes :

| Ancienneté               | Première période à 100 % | Seconde période à 80 % | Total     |
|--------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
| 1 an à moins de 6 ans    | 30 jours                 | 30 jours               | 60 jours  |
| 6 ans à 11 ans           | 30 jours                 | 50 jours               | 80 jours  |
| 11 ans à moins de 16 ans | 30 jours                 | 70 jours               | 100 jours |
| 16 ans à moins de 21 ans | 30 jours                 | 90 jours               | 120 jours |
| 21 ans à moins de 26 ans | 30 jours                 | 110 jours              | 140 jours |
| 26 ans à moins de 31 ans | 30 jours                 | 130 jours              | 160 jours |
| Plus de 31 ans           | 30 jours                 | 150 jours              | 180 jours |

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

Dans le cadre des périodes d'indemnisation de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance institué par accord du 5 février 2009 étendu par arrêté en date du 23 juillet 2009 complètera et/ ou prendra le relais, conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 du code de travail, sur la base d'une rémunération de 80 % de la rémunération telle que définie par l'accord.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

### Durée

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt. - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

### Extension

En vigueur non étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ.     |
| Organisations de salariés | FS CFTD ;<br>FSE CGT. |

## Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord de prévoyance du 5 février 2009 de la branche professionnelle susmentionnée avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

## Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er « Champ d'application » est remplacé comme suit :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tout le personnel des administrateurs et mandataires judiciaires. Il recouvre le même champ d'application que la convention collective et s'applique au personnel cadre et non cadre des administrateurs et mandataires judiciaires en France métropolitaine et dans les DOM sans qu'aucune formation juridique particulière d'exercice de l'activité n'y fasse obstacle.

On entend par cadre le personnel :

- de niveaux 1 et 2 des filières administrative (A) et technique (T) ;

- de niveau C4 de la filière collaborateurs (C),

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.

On entend par non cadre le personnel :

- de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;

- de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;

- de niveaux C2 à C3 de la filière collaborateurs ;

- de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires,

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires. »

## Formalités administratives

### Article 2

En vigueur non étendu

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date de signature.

## Adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres FO à la convention collective

En vigueur non étendu

Paris, le 24 juin 2014.

FEC FO,

Section fédérale des services

28, rue des Petits-Hôtels

75010 Paris

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous informer de notre adhésion totale à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, idcc 2706, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

## Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | L'IFPPC ;<br>L'ASPAJ ;<br>L'AMJ,                             |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ;<br>La FS CFTD ;<br>La FEC FO ;<br>La FSE CGT, |

### Avenant modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation

#### Abrogations

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2, l'article 3.2.6, les articles 4 à 4.9 de l'accord du 28 septembre 2007 sont abrogés.

#### Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés, des administrateurs et des mandataires judiciaires

Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

#### Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

#### Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil d'effectifs.

### **Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés, des administrateurs et mandataires judiciaires**

#### Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises :

- de 1 à 9 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel ;
- de 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute des salariés des cabinets ou entreprises d'expertise, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Et de plus, l'article L. 6332-8 du code du travail précise : « Les contributions versées par l'employeur aux fonds d'assurance formation ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires.

Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur. »

### **Compte personnel de formation**

#### Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les personnes salariées à temps partiel. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actaliens, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### Actions de formation éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation, quel que soit le niveau de qualification de leur titulaire, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

Les formations sanctionnées par les certificats de qualification professionnelle élaborés par la branche des administrateurs judiciaires. A la date de signature du présent avenant, le certificat de qualification professionnelle de gestionnaire social en procédure collective en phase d'expérimentation est éligible au compte personnel de formation. Les formations suivantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications sont éligibles au compte personnel de formation :

- BTS comptabilité gestion des organisations ;
- BTS assistante de gestion PME-PMI ;
- DUT carrières juridiques ;
- titre professionnel comptable assistant ;
- master II droit ;
- titre d'auditeur contrôle de gestion ;
- titre professionnel gestionnaire de paie.

### **Portée de l'accord**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocat.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

Si un accord de niveau supérieur venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, celui-ci deviendrait caduc et une négociation devrait immédiatement s'engager.

#### **Notification. - Entrée en vigueur et dépôt**

Article 6

En vigueur étendu

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

### **Avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | L'IFPPC ;<br>L'ASPAJ,   |
| Organisations de salariés | La CGT-FO ;<br>La CFTC ;<br>La FS CFTD ;<br>Le SPAAC CFE-CGC ;<br>La FSE CGT, |

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier certains passages de l'avenant n° 9 en date du 6 juin 2013 portant, pour rappel, modification de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance. L'avenant n° 1 a été étendu par arrêté en date du 23 décembre 2010.

Article unique

En vigueur étendu

L'alinéa 4 de l'article unique dans sa rédaction antérieure est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération brute est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du troisième jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités (...) ».

Cette nouvelle rédaction vise à rendre parfaitement compatibles les règles conventionnelles avec les dispositions réglementaires.

Par ailleurs, les autres dispositions de l'avenant n° 9 qui demeurent inchangées doivent être interprétées en ce sens qu'elles n'ont pas pour objet de conférer aux bénéficiaires moins de droits que ceux résultant de l'application des dispositions minimales de droit commun.

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

### **Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé**

| <b>Signataires</b>        |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ.   |
| Organisations de salariés | CGT-FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FS CFTD ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FSE CGT. |

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles parties à la convention collective nationale de travail étendue du personnel des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 ont déjà mis en place un régime de prévoyance ambitieux par l'accord du 5 février 2009.

Leur intention est de compléter, par le présent accord, ce dispositif en mettant en place une garantie remboursement de frais de santé concernant les

dépenses intéressant les salariés mais également leurs ayants droit.

Les organisations entendent ne pas limiter leur ambition à seulement construire un système de frais de santé, élément de rémunération différée individualisable, mais bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre une cotisation identique quel que soit le risque propre à la population d'une étude et à la situation personnelle de chaque salarié, par des droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont pris la décision de recommander un organisme assureur afin de mettre en œuvre le présent régime.

Le choix des organisations parties à la convention collective nationale de la branche se fera à partir d'un appel d'offres avec son cahier des charges.

Pour autant, nous restons conscients que la question de la solidarité de branche est incontournable dans notre approche de la mise en place d'un régime « santé » de branche.

## **I. - Mise en oeuvre du régime**

### **I. - Mise en œuvre du régime**

#### Article I.1. Bénéficiaires du régime frais de santé

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du régime frais de santé obligatoire tous les salariés de la convention collective nationale de branche.

Ainsi on entend par bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif de l'étude :

- sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel ;
- y compris ceux atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'accord.

Pour tous les bénéficiaires du régime ci-dessus définis, la part salariale des cotisations est obligatoire et précomptée sur le bulletin de paie.

### **I. - Mise en œuvre du régime**

#### Article I.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé

En vigueur étendu

Certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation lors de leur embauche s'ils le souhaitent, dans les cas limitatifs suivants :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Une lettre de refus du salarié et une fiche de paie devra être fournie à l'employeur ;
- les salariés ayant plusieurs employeurs au sein de la branche et qui sont déjà affiliés au présent régime au titre de leur premier emploi peuvent être dispensés d'affiliation au titre des emplois de rang 2 et suivant ;
- les salariés en CDD. Une lettre de refus sera nécessaire. Pour les CDD de 12 mois ou plus, ce courrier sera accompagné d'une attestation de couverture individuelle de frais de santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture de frais de santé individuelle jusqu'à échéance du contrat individuel. Il faudra fournir une attestation de couverture individuelle à l'employeur.

Lors de l'embauche, les salariés seront informés de ce droit et des conséquences de leur non-affiliation éventuelle ; ils devront formuler leur demande par écrit lors de leur prise de fonction en accompagnant celle-ci de tous les justificatifs nécessaires (lors de leur embauche ainsi ensuite que chaque année).

Leur affiliation au présent régime redeviendra immédiatement obligatoire en cas de modification des dispositions réglementaires ou conventionnelles entraînant la remise en cause de ces dispenses.

En tout état de cause, le salarié peut à tout moment demander à être affilié pour l'avenir. L'affiliation sera irrévocable et définitive, pour toute la durée de son contrat de travail.

La mise en œuvre par les salariés des dispenses d'affiliation visées au présent article est sans préjudice de l'application des dispenses prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7-III du code de la sécurité sociale ainsi que de l'application, s'ils se trouvent concernés, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

## **I. - Mise en oeuvre du régime**

En vigueur étendu

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour les salariés se trouvant dans cette situation à la date d'entrée en vigueur du présent régime, et ce dans les conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'étude, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. La quote-part salariale de la cotisation continue d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité et la quote-part de l'étude est également maintenue ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, etc.) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. A cet effet, il peut demander à l'organisme assureur recommandé le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge exclusive.

### **I. - Mise en œuvre du régime**

#### Article I.4. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé

En vigueur étendu

Sont ayants droit les ayants droit à charge du salarié au sens des articles L. 161-14 et L. 313-3 du code de la sécurité sociale, soit :

a) Le conjoint défini comme suit et bénéficiaire des prestations du régime de la sécurité sociale sous le numéro du salarié en tant qu'ayant droit :

- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et que les deux concubins partagent le même domicile (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi).

b) Les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire du Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire :

- ou jusqu'au 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ;
- ou sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

c) Les ascendants, descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié ou de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin.

Les ayants droit bénéficiaires du présent régime au jour du décès du salarié continuent d'en bénéficier pendant une durée de 12 mois sans contrepartie de cotisation.

À compter du 1er janvier 2016, à défaut de ne pouvoir remplir les conditions susvisées, peuvent bénéficier de la qualité d'ayant droit du participant et être couverts par les garanties du régime :

- le conjoint défini comme suit et n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base ' couple ', indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) :
- - le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- - le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- - la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et que les deux concubins partagent le même domicile (l'adresse déclarée à l'administration fiscale faisant foi) ;
- les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire, à condition :
- - d'être reconnus à charge du salarié par l'administration fiscale et bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assurés du régime de sécurité sociale ;
- les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnus à charge par l'administration fiscale :
- - âgés de 21 à 28 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ; ou
- - sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie ;
- les ascendants et descendants du salarié ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnu à charge du participant par l'administration fiscale, vivant sous le même toit que le participant.

### I. - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

a) L'affiliation du salarié et de ses ayants droit et le droit aux garanties cessent de produire effets :

- à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées au b ci-après ;
- en cas de décès, sous réserve des dispositions visées au c ci-après ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord à la suite d'une dénonciation totale ou partielle de la convention collective.

b) Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

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

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

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

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

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'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme 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 il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

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

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

A l'issue de cette période, le participant peut demander à l'institution dans un délai de 6 mois le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'organisme assureur recommandé met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c) Les ayants droit d'un participant décédé se voient maintenir gratuitement le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès. Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du maintien au titre de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

d) Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

2. Ayants droit d'un salarié décédé bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur informe l'organisme assureur, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. L'organisme assureur met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

#### I. - Mise en œuvre du régime

##### Article I.6. Cotisation

En vigueur non étendu

##### a) Montant

Les montants de la cotisation due au titre du régime frais de santé sont exprimés en pourcentage du PMSS.

(En pourcentage du PMSS.)

|                          | Régime général | Régime Alsace-Moselle |
|--------------------------|----------------|-----------------------|
| Famille sécurité sociale | 2,40           | 1,51                  |
| Conjoint                 | 1,79           | 1,14                  |

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

##### b) Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre l'étude et le salarié selon les taux suivants : 60 % pour l'étude et 40 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

##### c) Révision

Le montant de la cotisation totale prévue au a est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 2 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

##### d) Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article I.3 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.5 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

La cotisation ' Frais de santé ' pour les anciens salariés et bénéficiaires du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article I. 5 d « Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 », est identique à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les trois premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article I. 5 b, ou à l'issue d'une durée de 1 an à compter du jour du décès de l'assuré prévue à l'article I. 5 c.

#### I. - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit, quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une étude ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les études et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet de la présente annexe à la convention collective.

#### I. - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des administrateurs et mandataires judiciaires ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (annexe I).

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche recommandent l'adhésion auprès de l'organisme assureur ci-après mentionné :

Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

#### I. - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention.

Il est prélevé 2 % de l'assiette des cotisations telles que définies à l'article I.6 afin d'alimenter ce fonds collectif.

#### I. - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres, aux prestations versées...

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre, assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article ainsi que d'un bilan du fonds collectif et des sommes allouées à ce titre.

### **I. - Mise en œuvre du régime**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

A cet effet, la commission paritaire se réunira au cours du 6e mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme assureur recommandé présentera, dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations indiquées à l'article 1.10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, la première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus ; la seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

### **I. - Mise en œuvre du régime**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'organisme assureur recommandé qu'après acceptation formelle de celle-ci.

Les adhérents ainsi que les participants peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de l'organisme assureur recommandé pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des adhérents ainsi que des participants pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

### **I. - Mise en œuvre du régime**

En vigueur étendu

I.13.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire concrétisé non seulement par la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux études de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article 1.7. Parmi ces droits non contributifs, certains ne peuvent être effectifs que par le prélèvement des prestations sur un « pot commun », alimenté par toutes les études de la branche ; la raison peut notamment en être trouvée dans le caractère collectif de l'avantage en liaison avec la politique de prévention destinée à l'amélioration des taux de sinistralité et dans l'extension à des personnes n'ayant pas (plus) de contrat de travail de tels avantages comme la solidarité au profit des retraités ou des apprentis, des salariés à temps partiel ou encore des chômeurs sous certaines conditions. L'objet des articles I.13 est de ce fait d'identifier ces droits non contributifs, de définir les modalités de mutualisation des sommes nécessaires à leur financement, de concrétiser le « pot commun » sur lequel sont prélevées les prestations correspondantes.

I.13.2. Les droits particuliers résultant de la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale sont de deux sortes :

I.13.2.1. Certains s'adressent à la collectivité des travailleurs intéressés, l'expression ne se limitant pas obligatoirement aux actifs titulaires d'un contrat de travail. Il s'agit de :

- politique de prévention en vue de l'amélioration des risques concernant certaines pathologies telles que douleurs lombaires, TMS, ou des risques d'accidents tels que trajets de voiture et encore les RPS ;
- action sociale en faveur des personnes en situation de faiblesse ou de précarité ;
- action en direction des apprentis, des retraités, des invalides ;
- action en faveur des salariés à temps partiel dans certaines conditions.

I.13.2.2. Certains s'adressent à tel ou tel travailleur intéressé qui peut ou non être titulaire d'un contrat de travail. Il s'agit de :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail :

- dispositif spécifique pour les temps partiels (mutualisation d'une partie de la cotisation) ;
- prestations annexes aux prestations en espèces non contractualisées ;
- aide à la mobilité tant géographique que professionnelle.

b) Autres :

- mutualisation destinée à réduire ou supprimer la majoration des cotisations maladie pour les retraités, pour les invalides, pour les ayants droit d'un salarié décédé ;
- portabilité des droits pour les chômeurs, au-delà du dispositif de L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

I.13.3. Le financement de ces prestations non contributives énumérées de manière limitative à l'article I.13.2 est assuré par un droit de tirage sur un fonds mutualisé alimenté par une contribution dont le montant est fixé à l'article I.9 du présent accord.

Cette contribution spécifique est entièrement acquittée par l'employeur. Cette contribution est due pour toutes les études entrant dans le champ du présent accord. La contribution est collectée par l'organisme recommandé. Elle est incluse dans la cotisation conventionnellement fixée que doit respecter l'organisme assureur recommandé en vertu du 2e alinéa du II de l'article L. 912-1. Si l'étude décide de recourir à un autre assureur, la validité du recours à cet assureur est liée à l'existence dans le contrat d'assurance d'un dispositif identifiant cette contribution spéciale et obligeant l'organisme assureur à la verser dans le « pot commun ».

Le non-respect de ces exigences, quelle que soit la forme retenue, matérialise une inexécution fautive de la convention collective (ou de l'accord collectif) susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur. Les organisations syndicales représentatives de la branche ont donc qualité pour engager toute action judiciaire en vue de les faire respecter ou de la réparation du préjudice en résultant. Une concertation entre eux préalable à l'enclenchement d'une éventuelle action judiciaire sera organisée dans des conditions fixées par un règlement élaboré d'un commun accord dans le délai de 6 mois suivant la date d'effet du présent accord. Cette procédure ne saurait toutefois interdire l'action directe d'une organisation.

I.13.4.1. Les contributions prévues à l'article I.13.3 sont destinées à être mutualisées dans un pot commun géré par l'organisme assureur recommandé, dans le cadre de conventions faisant l'objet de règles particulières. Mandat lui est donné par les parties du présent accord pour engager toute action en vue du recouvrement de ces cotisations auprès des organismes assureurs choisis par l'étude. A défaut de pouvoir exercer ce suivi, l'organisme assureur recommandé ne peut pas, en effet, assumer la mission d'intérêt économique général qui lui est confiée par les partenaires sociaux en liaison avec le degré élevé de solidarité mis en œuvre.

I.13.4.2. Les conditions dans lesquelles les prestations non contributives objet des articles I.13 sont allouées aux bénéficiaires sont les suivantes :

- s'agissant de prestations allouées à des travailleurs elles le seront par l'assureur recommandé ;
- s'agissant des droits à caractère collectif ou qualitatif (versement à des consultants, à des chercheurs, à des prestataires [ex. : médecins], etc.).

## II. - Garanties

En vigueur étendu

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accident du travail/maladie professionnelle » et « maternité », ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe I.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

La grille des prestations en nature est mentionnée en annexe I.

En vigueur étendu

Bénéficiaire des prestations du présent régime :

- le participant ;
- ses ayants droit définis à l'article I.4.

En vigueur étendu

Le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale. La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'organisme recommandé proposera par ailleurs une couverture complémentaire pour les études qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

### III. - Mise en œuvre de l'accord

### III. - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### III. - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires ont l'obligation d'appliquer les dispositions du présent régime pour le compte de leurs salariés. Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la commission paritaire nationale auprès de l'organisme assureur.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration), doivent appliquer le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme assureur recommandé, à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

### III. - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu

Compte tenu de la technicité des questions liées à la prévoyance, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des études concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ;
- de la transmettre à chaque étude adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les études ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les études doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article I.2 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

### III. - Mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;
- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Annexe

En vigueur étendu

Annexe I  
Tableau de garanties

| Garantie   | Remboursement en complément de la sécurité sociale  |
|--|---|
| Soins médicaux et paramédicaux   |   |
| Consultation, visites généralistes et spécialistes (adhérent au CAS (1))<br>Consultation, visites généralistes et spécialistes (non adhérent au CAS (1))<br>Auxiliaires médicaux : infirmier(ère)s, kinésithérapeutes...<br>Ambulances, véhicules sanitaires légers  | TM + 170 % BR<br>TM + 100 % BR<br>TM<br>TM  |
| Pharmacie  |   |
| Pharmacie remboursée par la sécurité sociale   | TM  |
| Analyses et examens  |   |
| Actes médicaux techniques et d'échographie réalisés par un spécialiste adhérent au CAS (1)<br>Actes médicaux techniques et d'échographie réalisés par un spécialiste non adhérent au CAS (1)<br>Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée<br>Examens et laboratoires   | TM + 170 % BR<br>TM + 100 % BR<br>TM<br>TM  |
| Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires  |   |
| Appareillages et accessoires médicaux  |   |
| Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire<br>Prothèses auditives  | TM + 160 % BR<br>TM + 160 % BR  |
| Cures thermales  |   |
| Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + forfait supplémentaire  | TM + 5 % du PMSS  |
| Hospitalisation médicale   |   |
| Frais de séjour :  |   |
| - établissements conventionnés   | 100 % frais réels   |
| - établissements non conventionnés   | 90 % des frais réels avec une prise en charge minimale du TM  |
| Forfait actes lourds<br>Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité) facturés par un médecin adhérent au CAS (1)<br>Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité) facturés par un médecin non adhérent au CAS (1)<br>Ambulances, véhicules sanitaires légers<br>Forfait journalier hospitalier<br>Chambre particulière<br>Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans | Frais réels<br>TM + 200 % BR<br>TM + 100 % BR<br>TM<br>Frais réels<br>2 % du PMSS par jour<br>1,5 % du PMSS par jour                    |
| Hospitalisation  |   |
| Sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :   |   |
| - cures médicales en établissements pour personnes âgées   |   |
| - ateliers thérapeutiques  |   |
| - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogiques et professionnels  |   |
| - centres de rééducation professionnelle   |   |
| - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées   |   |
| Maternité  |   |
| Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique facturés par un médecin adhérent au CAS (1)<br>Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique facturés par un médecin non adhérent au CAS (1)<br>Chambre particulière<br>Indemnité de naissance<br>Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date                                      | 200 % BR<br>100 % BR<br>2 % du PMSS par jour<br>5 % du PMSS   |
| Optique  |   |
| Enfant (moins de 18 ans) :<br>Forfait optique limité à un équipement par an et par bénéficiaire (2 verres + monture)<br>Adulte (18 ans et plus) :<br>Forfait optique limité à un équipement par bénéficiaire tous les 2 ans (2 verres + monture)<br>Le remboursement est limité à un équipement optique par an et par bénéficiaire en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue<br>Lentilles  | 200 €<br>dont 60 € maximum pour la monture<br>412 €<br>dont 150 € maximum pour la monture<br>4 % du PMSS par an et par bénéficiaire     |
| Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie) (2)   | 15 % du PMSS par œil  |
| Dentaire   |   |
| Soins<br>Prothèses remboursables par le régime obligatoire<br>Prothèses non remboursables par le régime obligatoire<br>Orthodontie acceptée par le régime obligatoire<br>Implant dentaire (hors pilier sur implant) (2)<br>Forfait limité à 3 implants par année civile et par bénéficiaire  | TM + 70 % BR<br>TM + 170 % BR<br>247,25 € par acte<br>TM + 200 % BR<br>200 € par implant dans la limite de 3 par an et par bénéficiaire |
| Médecine douce   |   |
| Ostéopathie, chiropractie et micro-kinésithérapie (2)  | 100 € par an<br>25 € maximum par séance   |
| Contraception féminine   |   |
| Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire  | 50 € par an   |
| Prévention   |   |

|   |   |
|---|---|
| Ostéodensitométrie non remboursée par la sécurité sociale (2)<br>Equilibre alimentaire, diététique (2) :<br>Prise en charge de 20 € maximum par séance pour des consultations uniquement chez les diététiciens diplômés<br>Vie sans tabac, sevrage tabagique :<br>Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation cognitivo-comportementale, sur prescription médicale. Après intervention du régime obligatoire<br>Vaccin antigrippal (2)<br>Autres vaccins (2)<br>Actes de prévention établie par l'arrêté du 8 juin 2006 (3)  | 50 € par an<br>60 € par an<br>50 € par an<br>Frais réels<br>25 € par an<br>TM |
| Assistance  |   |
| Assistance santé et assistance à l'étranger   | Oui   |
| TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale (BR) et le montant remboursé par la sécurité sociale.<br>BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour les actes non remboursés par la SS).<br>SS : sécurité sociale.<br>(1) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1.<br>(2) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'originale de la facture).<br>(3) Prévention, le scellement prophylactique des puits, sillons et fissures sur les 1re et 2e molaires permanentes des enfants avant leur 14e anniversaire, à raison d'une fois par dent, un détartrage annuel complet, effectué en 2 séances maximum, un bilan du langage oral et/ou un bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour les enfants de moins de 14 ans, à condition qu'il s'agisse d'un 1er bilan, le dépistage de l'hépatite B, le dépistage, une fois tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour les actes d'audiométrie tonale et/ou vocale (dans le bruit ou avec tympanométrie), l'acte d'ostéodensitométrie osseuse remboursable par l'assurance maladie (pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans), les vaccins suivants : diphtérie, tétanos et poliomyélite (à tous âges) ; coqueluche (avant 14 ans) ; hépatite B (avant 14 ans) ; BCG (avant 6 ans) ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. |   |

Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins adhérents à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique (OPTAM-CO).

Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins non signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins n'ayant pas adhéré à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique (OPTAM-CO).

### Avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie

| Signataires               |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| Organisations patronales  | L'IFPPC ;<br>L'ASPAJ ;<br>L'AMJ, |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ;<br>La FSE CGT,    |

En vigueur étendu

Sur l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 qui opère une mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, par rapport aux dispositions du code du travail et l'avenant n° 12 en date du 26 février 2015, lequel opère également une mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, la commission paritaire d'interprétation a rendu l'avis d'interprétation suivant à l'unanimité :

« Les dispositions des avenants nos 9 et 12 relatifs à l'article 19.5 traitant de l'indemnisation maladie, s'entendent, pour leur mise en œuvre, en référence aux modalités décrites par le tableau descriptif inséré. »

Dépôt. - Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions conventionnelles (art. 5.2), les avis d'interprétation valablement émis par la commission paritaire d'interprétation, peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tels.

En conséquence, le présent avis interprétatif est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies

Extension

L'extension de l'avis est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours)

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC<br>ASPAJ<br>AMJ |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT    |

En vigueur étendu

L'article 16 de la convention collective relatif à la durée du travail stipule que :

« Sans préjudice des accords particuliers relatifs à la réduction du temps de travail, la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures. La répartition hebdomadaire du travail est faite, en principe, sur 5 jours. »

Dans le prolongement de l'avenant relatif à l'adaptation de la grille de classification pour intégrer le statut de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger cette adaptation sur le terrain de l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jour sur l'année.

#### Forfait annuel en jours. - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les cadres visés par ce type de convention sont :

- les mandataires et administrateurs judiciaires salariés.

Les salariés concernés bénéficient de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

### Conditions de mise en place

#### Article 2

En vigueur étendu

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer, notamment :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante ;
- la faculté de rachat des jours de repos ;
- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

### Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

#### Article 3

En vigueur étendu

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 217 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

Forfait annuel : 365 jours dans l'année - 25 jours de congés payés - 8 jours fériés [selon les années] - 104 week-ends [selon les années] = 228 jours.

228 jours - forfait jours (217 jours) = 8 à 11 JRTT selon les années.

### Année incomplète

#### Article 3.1

En vigueur étendu

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

- forfait annuel : 217 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés), soit : nombre de jours à travailler = 217 x nombre de semaines travaillées/47.

Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif ; dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, qu'une absence assimilée à du temps de travail effectif soit sans impact sur le nombre de jours de repos du salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, comme le prévoit le 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié d'un nombre de jours plus élevé que celui auquel il pouvait prétendre.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

### Rémunération

#### Article 4

En vigueur étendu

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle relevant de la catégorie des mandataires et administrateurs judiciaires salariés.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

### Forfait en jours réduit

#### Article 5

En vigueur étendu

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

### Jours de repos

#### Article 6

En vigueur étendu

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 217 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 10 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et 15 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail.

Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail qui prévoit que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être tacitement reconduit.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

### Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

#### Article 7

En vigueur étendu

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 217 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

### **Garanties : temps de repos/charge de travail/ amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

### **Temps de repos et obligation de déconnexion**

#### **Article 8.1**

En vigueur étendu

Les modalités définies ci-dessous seront, le cas échéant, intégrées au règlement intérieur de l'étude.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

(1) Article étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II du code du travail ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

### **Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail/ équilibre vie privée et vie professionnelle**

#### **Article 8.2**

En vigueur étendu

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au (à la) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le (la) salarié(e) tiendra informé(e) son (sa) responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du (de la) salarié(e), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recevra le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

### **Entretiens individuels**

#### **Article 8.3**

En vigueur étendu

Afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le (la) salarié(e) et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

### **Consultation des IRP**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

#### Suivi médical

##### Article 10

En vigueur étendu

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

#### Effets

##### Article 11

En vigueur étendu

*Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés, aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 3,4,5,6,7,8 et 9 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir.* (1)

Pour les études dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal officiel.

#### Extension

L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait en jours, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

## Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC<br>ASPAJ<br>AMJ |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT    |

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application des arrêts du conseil d'État n° 380954 du 4 mai 2016 et de la Cour de cassation n° 15-24.310 du 1er février 2017 sur l'interprétation de l'article L. 2234-3 du code du travail issu de l'article 48 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il est précisé les modalités de protection contre le licenciement des salarié(e)s représentant les organisations syndicales de salarié(e)s dans les différentes commissions paritaires instituées par la convention collective nationale.

En conséquence, il est décidé de compléter l'article 5 de la présente convention collective par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publication édictées à l'article 4 ci-après.

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 5.6 de la convention collective :

« Les membres représentant les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L. 2421-1 du code du travail. Cette protection persiste pendant 12 mois après la fin du mandat sous conditions que l'ancien membre ait exercé leur fonction durant au moins 1 an. »

#### Durée

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. - Entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

##### Article 5

En vigueur étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC<br>ASPAJ<br>AMJ |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT    |

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application 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, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, un certain nombre de dispositions sont révisées par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux études entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès les formulations de dépôts accomplies.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

### Article 2

En vigueur étendu

La convention collective est ainsi modifiée :

a) Article 1er « Champ d'application »

Le dernier alinéa est annulé.

b) Article 3.1 « Négociation »

L'article est modifié comme suit :

« La validité des accords et avenants négociés est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs organisations représentatives de salarié (e) s à condition que celles-ci soient créditées d'au moins 30 % des suffrages exprimés dans la branche. Ces résultats sont appréciés tous les 4 ans et figurent sur un arrêté.

À défaut, ils sont inopposables et/ ou réputés non écrits.

Si une ou plusieurs organisations syndicales de salarié (e) s représentatives et majoritaires s'opposent à ces dits accords ou avenants, ceux-ci sont inopposables et/ ou réputés non écrits. »

c) Article 5.2 « Commissions paritaires de branches et structures assimilées »

L'article est remplacé comme ci-après :

« Il est institué une commission paritaire de négociations et d'interprétation.

#### Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un ou deux membres ;
- un collège employeur comprenant des représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

#### Missions

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs de cabinet conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les études, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

En tout état de cause, la commission dans sa mission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs ; elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit, adressée à chacun des membres. Les avis de la commission d'interprétation peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tel. Dans tous les cas, ils sont déposés selon les mêmes modalités que la convention collective.

#### Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège du conseil national des administrateurs et mandataires judiciaires (25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris).

Le secrétariat de la commission transmet copie de la demande et des pièces à l'autre partie concernée, qui doit elle-même faire parvenir au secrétariat ses observations et ses pièces.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission délibère et statue des parties au litige. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission, qui ne constitue ni un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

### Observatoire paritaire de la négociation collective

#### Article 3

En vigueur étendu

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les études qui doivent lui être transmis en application de la loi avec l'adresse mail suivante : cppni-ajmj@orange.fr.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'étude et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

## Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

| Signataires               |                    |
|---------------------------|--------------------|
| Organisations patronales  | ASPAJ<br>AMJ       |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT |

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 inscrit dans le code du travail les missions dévolues aux branches professionnelles (C. trav., art. L. 2232-5-1) et, parmi elles, celle de définir l'ordre public conventionnel.

La branche a pour mission « de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise » (C. trav., art. L. 2232-5-1-2°).

Cette disposition vise à renforcer les branches professionnelles en leur permettant de définir les matières sur lesquelles, dans leur branche, les accords d'entreprise ne pourront être moins favorables que les accords de branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé le présent accord.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise. Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt et extension

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC<br>ASPAJ<br>AMJ |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT    |

### Préambule

En vigueur étendu

Suite au rapport de la Cour des comptes rendu public en juillet 2013, la loi dite « loi Eckert », a été promulguée le 13 juin 2014 afin d'inciter les organismes d'assurance à plus de responsabilités. La loi Eckert vient renouveler les règles applicables aux contrats d'assurance-vie non réclamés. Elle crée notamment une obligation de dépôt des sommes non réclamés à la Caisse des dépôts et consignations, et renforce les droits des bénéficiaires pour le versement des capitaux décès tout en développant les obligations d'information et de communication à la charge de l'organisme assureur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent rappeler leur attachement à l'application de cette loi au contrat mettant en place le régime de

prévoyance prévu par la convention collective du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires.

Le présent avenant entérine les modifications législatives déjà intervenues et en vigueur.

### Respect de la loi Eckert par l'organisme assureur

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre V « Dispositions générales » du régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009 est complété de la disposition suivante.

« Depuis le 1er janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 impose à l'organisme assureur la revalorisation post mortem des capitaux à compter du décès du participant assuré. Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu notamment préciser le taux minimal de revalorisation post mortem applicable.

En conséquence et afin de répondre à ces exigences réglementaires, le contrat d'assurance couvrant le présent régime de prévoyance devra aménager les obligations de l'organisme assureur auprès duquel le contrat est souscrit, aux conditions de couverture du régime. »

### Formalités administratives

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Avenant n° 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC<br>ASPAJ<br>AMJ |
| Organisations de salariés | FS CFDT<br>FSE CGT    |

### Préambule

En vigueur étendu

Suite à la création de la « protection maladie universelle (PUMa) », instaurée par la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, le statut d'ayant droit d'un assuré social pour les personnes majeures est supprimé progressivement depuis le 1er janvier 2016.

Afin d'anticiper la fin de la reconnaissance par la sécurité sociale du statut d'ayant droit des membres de la famille du salarié, intervenant au plus tard le 31 décembre 2019, aboutissant pour ces derniers à la perte du bénéfice du régime conventionnel frais de santé ; les partenaires sociaux de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires ont décidé de modifier la définition des ayants droit prévue à l'article I.4 de l'accord du 26 février 2015 relatif au régime frais de santé.

Par ailleurs, la nouvelle convention médicale du 25 août 2016 publiée au Journal officiel du 23 octobre 2016 vient remplacer le « contrat d'accès aux soins » (CAS) par deux nouveaux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO). Le dispositif du contrat d'accès aux soins s'achèvera au plus tard au 31 décembre 2019. Jusqu'au 1er janvier 2020, il y aura coexistence des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée CAS-OPTAM/OPTAM-CO ; les partenaires sociaux ont entendu rappeler ces évolutions en lien avec le caractère responsable du contrat, sans impact sur les garanties et cotisations du régime.

Le présent avenant entérine les modifications législatives déjà intervenues et en vigueur.

### Définition des ayants droit

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.4 « Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé » de l'accord du 26 février 2015 est complété de la disposition suivante :

« À compter du 1er janvier 2016, à défaut de ne pouvoir remplir les conditions susvisées, peuvent bénéficier de la qualité d'ayant droit du participant et être couverts par les garanties du régime :

- le conjoint défini comme suit et n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base ' couple ', indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) :
- le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon notoire et que les deux concubins partagent le même domicile (l'adresse déclarée à l'administration fiscale faisant foi) ;
- les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire, à condition :
- d'être reconnus à charge du salarié par l'administration fiscale et bénéficiant d'une immatriculation en propre en tant qu'assurés du régime de sécurité sociale ;
- les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnus à charge par l'administration fiscale :
- âgés de 21 à 28 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ; ou
- sans limite d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie ;
- les ascendants et descendants du salarié ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs reconnu à charge du participant par l'administration fiscale, vivant sous le même toit que le participant. »

### Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée

#### Article 2

En vigueur étendu

L'annexe I de l'accord du 26 février 2015 est complétée de la disposition suivante :

« Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins adhérents à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique (OPTAM-CO).

Les plafonds de prise en charge prévus pour les frais engagés auprès de médecins non signataires du contrat d'accès aux soins s'appliquent également lorsque les frais sont engagés auprès des médecins n'ayant pas adhéré à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) et l'option pratique tarifaire maîtrisée

## Bénéficiaires du régime frais de santé

### Article 3

En vigueur étendu

Le régime frais de santé s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. La condition d'ancienneté de 3 mois prévue à l'article I. 1 « Bénéficiaires du régime frais de santé » nécessaire au bénéfice du régime frais de santé est donc supprimée.

## Dispenses d'affiliation

### Article 4

En vigueur étendu

L'article I. 2 « Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé » est complété de la disposition suivante :

« La mise en œuvre par les salariés des dispenses d'affiliation visées au présent article est sans préjudice de l'application des dispenses prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7-III du code de la sécurité sociale ainsi que de l'application, s'ils se trouvent concernés, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

## Formalités administratives

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités accomplies.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à l'indemnité de licenciement et aux congés exceptionnels

| Signataires               |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | ASPAJ,                               |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFTD ;<br>FSE CGT, |

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application 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 des décrets y afférents, les organisations patronales et salariales décident de mettre en adéquation les dispositions de la convention collective avec la législation en la matière. Les articles 15.3 et 19.2 sont modifiés comme suit :

En vigueur étendu

« Article 15.3

### Indemnité de licenciement

Dans tous les cas de licenciement, sauf ceux fondés sur une faute grave ou lourde, il est alloué une indemnité, dite « indemnité de licenciement ».

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour le calcul du mois de salaire, il faut prendre en compte la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Lorsque le licenciement est prononcé pour motif économique et concerne un salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'étude et âgé de plus de 55 ans, l'indemnité ci-dessus est majorée de 50 %.

Exemple

Pour un salarié ayant 21 ans d'ancienneté et un salaire brut moyen de 2 000 €

$2\,000 \times \frac{1}{4} \times 10 = 5\,000,00$

$2\,000 \times \frac{1}{3} \times 10 = 7\,333,33$

Total = 12 333,33

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté et plus de 50 ans :

$12\,333,33 + (12\,333,33 \times 50\%) = 18\,499,99$

### Article 19.2

Congés exceptionnels

« - décès : frère, sœur : 3 jours ;

- survenance du handicap chez l'enfant : 2 jours ;

- handicap conjoint : 3 jours. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

En vigueur étendu

### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En vigueur étendu

### Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (Livres deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé

| Signataires               |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ,     |
| Organisations de salariés | FS CFDT ;<br>FSE CGT, |

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé a pour objet d'intégrer une mention en ce qui concerne la cotisation versée par les anciens salariés et bénéficiaires en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'article L. 6 « Cotisation », la disposition suivante :

« La cotisation ' Frais de santé ' pour les anciens salariés et bénéficiaires du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article L. 5 d « Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 », est identique à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les trois premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article L. 5 b, ou à l'issue d'une durée de 1 an à compter du jour du décès de l'assuré prévue à l'article L. 5 c. »

### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2018.

### Dépôt et extension

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel

| Signataires               |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ,                    |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFDT ;<br>FSE CGT, |

### Préambule

En vigueur non étendu

L'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective, prévoit qu'un accord relatif à l'ordre public conventionnel de branche peut être confirmé par avenant si celui-ci est signé avant le 1er janvier 2019.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017 ayant supprimé les dispositions relatives à l'ordre public conventionnel en modifiant l'articulation entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords de branche.

L'avenant signé (no 18) au niveau de la branche AJMJ en date du 1er juin 2017 est susceptible de ne pas être étendu, car ce dernier contreviendrait aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé le présent avenant.

### Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 16 I de l'ordonnance n° 2017-1385, les organisations signataires décident que l'avenant du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel régissant les relations entre les salariés et les entreprises soumises à convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires et conclu sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance précitée continue de produire effet tel que prévu dans sa rédaction initiale.

### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que l'accord répondant à la demande strictement encadrée par les textes de confirmation d'un accord précédent, n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code.

En effet, cet accord est limité au champ de la confirmation et ne peut moduler les effets de l'accord précédent.

### Durée

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt. - Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité

| Signataires               |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ,                    |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFDT ;<br>FSE CGT, |

#### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre des recours judiciaires portant sur le financement de la solidarité, un jugement du 20 février 2018 a remis en question en l'absence de disposition législative, la mutualisation du financement et la gestion de certaines prestations et, notamment, leur financement par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme recommandé, ou un prélèvement équivalent à cette somme exigible des entreprises qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé.

Cependant, depuis la signature de l'accord et son extension par le ministère, le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale donne un socle législatif à cette mutualisation. C'est pourquoi les parties ont convenu ce qui suit.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décident que l'ensemble des garanties liées au degré élevé de solidarité sera géré de façon mutualisée pour toutes les entreprises de la branche. De ce fait, l'article 1.13 de la convention collective s'applique pleinement.

#### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 2

En vigueur non étendu

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que l'accord répondant à la demande strictement encadrée par les textes de confirmation d'un accord précédent, n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code. En effet, cet accord est limité au champ de la confirmation et ne peut moduler les effets de l'accord précédent.

#### Durée

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt. - Entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ,                            |
| Organisations de salariés | FO ;<br>CSFV CFTC ;<br>FS CFDT ;<br>FSE CGT, |

#### Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a fixé comme objectif d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation professionnelle en favorisant le regroupement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Le 1er janvier 2012, la réforme attendue prend corps avec la délivrance par l'administration d'un ou plusieurs agréments à quarante-huit OPCO (au lieu de quatre-vingt-seize OPCA agréés en 1995, sachant que depuis 2015 il n'y a plus que 20 OPCO).

Suite à l'adoption de la loi « Avenir professionnel », les vingt OPCO doivent se transformer en un nombre réduit d'opérateurs de compétences ou OPCO. Les opérateurs de compétences OPCO remplaceront les 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) actuels, qui, aujourd'hui, collectent et gèrent les cotisations formation des entreprises.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la

liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA. Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur compétences de la branche.

#### **Désignation**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences s'inscrivant dans la filière 10 « Services de proximité et de l'artisanat ».

« L'opérateur de compétences des entreprises de proximité » issu de l'accord national constitutif du 27 février 2019, est désigné pour collecter et gérer les contributions conventionnelles et complémentaires de la branche.

#### **Champ d'application**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706).

#### **Sécurisation juridique**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord révisé le précédent accord non étendu de désignation de l'OPCA et/ou de l'OPCO de la branche.

#### **Contribution conventionnelle**

##### Article 4

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,20 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés à 299 salariés : 0,60 %.

De la masse salariale brute du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

#### **Mise en œuvre de la collecte**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la période transitoire, résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord entend expressément déléguer à l'opérateur de compétence de la branche, qu'il résulte d'une désignation ou d'une décision ministérielle, la collecte des cotisations conventionnelles prévues dans la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706).

#### **Durée**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Révision**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

#### **Date d'application**

##### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2019.

#### **Extension**

##### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

### **Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010**

| <b>Signataires</b>        |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ.        |
| Organisations de salariés | FS CFDT ;<br>FSE CGT ;<br>SNAPPC. |

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er janvier 2010, d'une revalorisation des salaires minimaux de l' article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

| FILIÈRE ADMINISTRATIVE-EMPLOYÉS |  |       |
|---------------------------------|--|-------|
| A1                              |  | 1 370 |
| A2a                             |  | 1 410 |
| A2b                             |  | 1 510 |
| A2c                             |  | 1 560 |
| A3a                             |  | 1 600 |
| A3b                             |  | 1 690 |
| A3c                             |  | 1 785 |

| FILIÈRE ADMINISTRATIVE-TAM |  |       |
|----------------------------|--|-------|
| A4a                        |  | 1 835 |
| A4b                        |  | 1 935 |
| A4c                        |  | 2 245 |

| FILIÈRE ADMINISTRATIVE-CADRES |  |       |
|-------------------------------|--|-------|
| Niveau 1                      |  | 2 445 |
| Niveau 2                      |  | 2 800 |

| FILIÈRE TECHNIQUE-EMPLOYÉS |  |            |
|----------------------------|--|------------|
| Néant                      |  | Sans objet |
| T2a                        |  | 1 410      |
| T2b                        |  | 1 510      |
| T2c                        |  | 1 560      |
| T3a                        |  | 1 610      |
| T3b                        |  | 1 690      |
| T3c                        |  | 1 835      |
| T3d                        |  | 1 935      |

| FILIÈRE TECHNIQUE-TAM |  |       |
|-----------------------|--|-------|
| T4a                   |  | 2 135 |
| T4b                   |  | 2 295 |
| T4c                   |  | 2 550 |

| FILIÈRE TECHNIQUE-CADRES |  |       |
|--------------------------|--|-------|
| Niveau 1                 |  | 2 700 |
| Niveau 2                 |  | 2 850 |

| FILIÈRE COLLABORATEURS | Echelon  |       |
|------------------------|--|-------|
| Néant                  | Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas |       |
| C2b                    | Collaborateur débutant   | 1 640 |
| C3a                    | Collaborateur expérimenté  | 1 950 |
| C3b                    | Collaborateur maîtrise   | 2 245 |
| C4a                    | Cadre collaborateur niveau 1   | 2 740 |
| C4b                    | Cadre collaborateur niveau 2   | 2 850 |

| FILIÈRE STAGIAIRES | AJ stagiaire ou MJ stagiaire  |       |
|--------------------|---|-------|
|                    | Stagiaire AJ / MJ sous convention de stage titulaire de l'examen d'accès au stage |       |
| S2b                | 1re année de convention de stage  | 1 570 |
| S3a                | 2e année de convention de stage   | 1 750 |
| S3b                | 3e année de convention de stage   | 1 950 |

En vigueur étendu

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En vigueur étendu

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011

| Signataires               |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| Organisations patronales  | ASPAPJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ. |
| Organisations de salariés | FS CFTD ;<br>FSE CGT.       |

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er avril 2011, une revalorisation de 2,1 % des salaires minimaux de l' article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Filière administrative

Employés

(En euros.)

| Échelon | Salaire minimum mensuel |
|---------|-------------------------|
| A1      | 1 400                   |
| A2a     | 1 440                   |
| A2b     | 1 550                   |
| A2c     | 1 590                   |
| A3a     | 1 630                   |
| A3b     | 1 725                   |
| A3c     | 1 825                   |

TAM

(En euros.)

| Échelon | Salaire minimum mensuel |
|---------|-------------------------|
| A4a     | 1 880                   |
| A4b     | 1 980                   |
| A4c     | 2 300                   |

Cadres

(En euros.)

| Niveau | salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I      | 2 500                   |
| II     | 2 860                   |

Filière technique

Employés

(En euros.)

| Échelon | Salaire minimum mensuel |
|---------|-------------------------|
| Néant   | Sans objet              |
| T2a     | 1 440                   |
| T2b     | 1 540                   |
| T2c     | 1 590                   |
| T3a     | 1 645                   |
| T3b     | 1 725                   |
| T3c     | 1 880                   |
| T3d     | 1 980                   |

TAM

(En euros.)

| Échelon | Salaire minimum mensuel |
|---------|-------------------------|
| T4a     | 2 180                   |
| T4b     | 2 340                   |
| T4c     | 2 605                   |

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I      | 2 760                   |
| II     | 2 910                   |

Filière collaborateurs

(En euros.)

| Échelon | Définition   | Salaire |
|---------|--|---------|
| Néant   | Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas |         |
| C2b     | Collaborateur débutant   | 1 680   |
| C3a     | Collaborateur expérimenté  | 2 000   |
| C3b     | Collaborateur maîtrise   | 2 300   |

Les partenaires s'accordent, s'agissant du statut des cadres, de corrélérer progressivement la rémunération au plafond de sécurité sociale (PLFSS). Le système envisagé est de

- fixer un niveau d'accès au statut cadre en pourcentage du PLFSS.
- fixer un niveau de statut cadre confirmé en pourcentage du PLFSS en 2011 et en valeur absolue au 1er janvier 2012.

(En euros.)

| Échelon | Définition                   | PLFSS    | %     |          |
|---------|------------------------------|----------|-------|----------|
| C4a     | Cadre collaborateur niveau 1 | 2 946,00 | 95 %  | 2 798,40 |
| C4b     | Cadre collaborateur niveau 2 | 2 946,00 | 100 % | 2 946,00 |

Le calendrier de rattrapage du PLFSS est mis en œuvre selon l'échéancier suivant :

(En euros.)

| Éch. | Grille   | PLFSS 2011 | 95 % du plafond<br>au 1er septembre 2011 | 97 % du plafond<br>au 1er janvier 2012 | 100 % du plafond<br>au 1er janvier 2013 |
|------|----------|------------|--|--|---|
| C4a  | 2 740,00 | 2 946,00   | 2 798,70                                 | 2 857,62                               | -                                       |

(En euros.)

| Éch. | Grille   | PLFSS 2011 | 100 % du plafond<br>au 1er septembre 2011 | Au 1er janvier 2012 |
|------|----------|------------|---|---------------------|
| C4b  | 2 850,00 | 2 946,00   | 2 946,00                                  | 3 000,00            |

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ.               |
| Organisations de salariés | FS CFTD ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FSE CGT. |

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er avril 2012, une revalorisation de 2,2 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

### Salaires minimaux conventionnels au 1er avril 2012 (en brut)

(En euros.)

| Echelon                            | Montant |
|------------------------------------|---------|
| Filière administrative. - Employés |         |
| A1                                 | 1 431   |
| A2a                                | 1 472   |
| A2b                                | 1 584   |
| A2c                                | 1 625   |
| A3a                                | 1 666   |
| A3b                                | 1 763   |
| A3c                                | 1 865   |
| Filière administrative. - TAM      |         |
| A4a                                | 1 921   |
| A4b                                | 2 024   |
| A4c                                | 2 351   |
| Filière administrative. - Cadres   |         |
| Niveau I                           | 2 555   |
| Niveau II                          | 2 923   |
| Filière technique. - Employés      |         |
| T2a                                | 1 472   |
| T2b                                | 1 574   |
| T2c                                | 1 625   |
| T3a                                | 1 681   |
| T3b                                | 1 763   |
| T3c                                | 1 921   |
| T3d                                | 2 024   |
| Filière technique. - TAM           |         |
| T4a                                | 2 228   |
| T4b                                | 2 391   |
| T4c                                | 2 662   |
| Filière technique. - Cadres        |         |
| Niveau I                           | 2 821   |
| Niveau II                          | 2 974   |
| Filière collaborateurs             |         |
| C2b                                | 1 717   |
| C3a                                | 2 044   |
| C3b                                | 2 351   |
| C4a                                | 2 860   |
| C4b                                | 3 031   |
| Filière stagiaires                 |         |
| S2b                                | 1 737   |
| S3a                                | 1 942   |
| S3b                                | 2 146   |

Dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PLFSS (plafond de sécurité sociale), les partenaires sociaux ont décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières techniques N I et N II.

Le principe est intégré dans l'échéancier suivant :

- niveau I : 100 % du PLFSS au 1er janvier 2015 ;

- niveau II : 100 % du PLFSS au 1er janvier 2014.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

## Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ ;<br>AMJ.               |
| Organisations de salariés | FS CFTD ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FSE CGT. |

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er avril 2013, une revalorisation de 1,8 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

### Salaires minimaux conventionnels au 1er avril 2013 (en brut)

(En euros.)

| Echelon                                   | Montant |
|---|---------|
| <b>Filière administrative. - Employés</b> |         |
| A1  | 1 457   |
| A2a                                       | 1 498   |
| A2b                                       | 1 613   |
| A2c                                       | 1 654   |
| A3a                                       | 1 696   |
| A3b                                       | 1 795   |
| A3c                                       | 1 899   |
| <b>Filière administrative. - TAM</b>      |         |
| A4a                                       | 1 956   |
| A4b                                       | 2 060   |
| A4c                                       | 2 393   |
| <b>Filière administrative. - Cadres</b>   |         |
| Niveau I                                  | 2 727   |
| Niveau II                                 | 2 976   |
| <b>Filière technique. - Employés</b>      |         |
| T2a                                       | 1 498   |
| T2b                                       | 1 602   |
| T2c                                       | 1 654   |
| T3a                                       | 1 711   |
| T3b                                       | 1 795   |
| T3c                                       | 1 956   |
| T3d                                       | 2 060   |
| <b>Filière technique. - TAM</b>           |         |
| T4a                                       | 2 268   |
| T4b                                       | 2 434   |
| T4c                                       | 2 710   |
| <b>Filière technique. - Cadres</b>        |         |
| Niveau I                                  | 2 821   |
| Niveau II                                 | 2 974   |
| <b>Filière collaborateurs</b>             |         |
| C2b                                       | 1 747   |
| C3a                                       | 2 080   |
| C3b                                       | 2 393   |
| C4a                                       | 2 911   |
| C4b                                       | 3 085   |
| <b>Filière stagiaires</b>                 |         |
| S2b                                       | 1 768   |
| S3a                                       | 1 977   |
| S3b                                       | 2 185   |

Dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PMSS (plafond de sécurité sociale), les partenaires sociaux ont décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières administratives.

Le principe est intégré dans l'échéancier suivant :

- 100 % du PMSS au 1er janvier 2015 ;
- 95 % du PMSS au 1er janvier 2014 ;
- 90 % du PMSS au 1er avril 2013.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

**Extension**

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015**

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | L'IFPPC ;<br>L'ASPAJ ;<br>L'AMJ,   |
| Organisations de salariés | La CSFV CFTC ;<br>La FS CFDT ;<br>Le SPAAC ;<br>La FEC FO ;<br>La FSE CGT, |

**Revalorisation**

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant, rappelant qu'aucune négociation n'est intervenue au titre de l'année 2014, décident, à compter du 1er janvier 2015, une revalorisation des salaires minima de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Pour le personnel cadre :

Il est rappelé que, dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale), les partenaires sociaux avaient déjà décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières administratives.

Le principe avait été intégré dans l'échéancier suivant :

- 100 % du PMSS au 1er janvier 2015 ;
- 95 % du PMSS au 1er janvier 2014 ;
- 90 % du PMSS au 1er avril 2013.

Les partenaires sociaux complètent, pour la filière cadre administratif de la branche, un échéancier d'augmentation, déjà applicable pour les autres filières cadres, en cinq fois :

- janvier 2015 (20 %) ;
- juin 2015 (20 %) ;
- janvier 2016 (20 %) ;
- juin 2016 (20 %) ;
- janvier 2017 (20 %).

Pour le personnel non cadre :

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une augmentation de 1,5 % des minima pour l'ensemble de la grille à partir du 1er janvier 2015.

**Durée**

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Dépôt. - Entrée en vigueur**

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

**Extension**

En vigueur étendu

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 à l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015**

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ.                                       |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFDT ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FSE CGT. |

**Préambule**

En vigueur étendu

Il a été signé en date du 27 novembre 2014 un avenant n° 11 relatif aux salaires 2015 au sein de la branche des AJ-MJ.

Or, il apparaît que cet accord comporte une erreur matérielle qui en fausse significativement la compréhension.

Le présent avenant rectificatif vient en conséquence annuler et remplacer le titre « Revalorisation ».

**Nouvelle rédaction du titre « Revalorisation »**

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant, en rappelant qu'aucune négociation n'est intervenue au titre de l'année 2014, décident, à compter du 1er janvier 2015, une revalorisation des salaires minima de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Pour le personnel cadre :

Il est rappelé qu'à partir de 2011 les partenaires sociaux ont entamé un processus de rattrapage des salaires des cadres au plafond de sécurité sociale (PLFSS ou PMSS) :

- en 2011 (avenant n° 6), ce rattrapage a démarré avec les cadres de filière des collaborateurs ;
- en 2012 (avenant n° 7), ce rattrapage s'est poursuivi avec les cadres de la filière technique ;
- en 2013 (avenant n° 10), ce rattrapage s'est poursuivi avec les cadres de la filière administrative ;
- en 2014 (avenant n° 11), ce rattrapage s'est poursuivi pour les cadres de la filière collaborateurs.

En conséquence, les partenaires sociaux complètent, pour cette dernière filière, un échéancier d'augmentation en cinq fois, en référence à l'écart entre le salaire de base et le PMSS, étant précisé que ce rattrapage n'a vocation à ne s'appliquer qu'aux salariés ayant un salaire de base, dans tous les cas, inférieur au PMSS :

- janvier 2015 (20 % de la différence entre le salaire de base et le PMSS) ;
- juin 2015 (20 % de la différence restante entre le salaire de base et le PMSS) ;
- janvier 2016 (20 % de la différence restante entre le salaire de base et le PMSS) ;
- juin 2016 (20 % de la différence restante entre le salaire de base et le PMSS) ;
- janvier 2017 (20 % de la différence restante entre le salaire de base et le PMSS).

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | ASPAJ ;<br>IFPPC ;<br>AMJ.                              |
| Organisations de salariés | FSE CGT ;<br>SPAAC CFE-CGC ;<br>FS CFTD ;<br>CSFV CFTC. |

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er janvier 2016, une revalorisation de 1,20 % des salaires minima de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Pour les non-cadres

(En euros.)

| Échelon                           | Montant |
|-----------------------------------|---------|
| Filière administrative. - Employé |         |
| A1                                | 1 497   |
| A2a                               | 1 539   |
| A2b                               | 1 657   |
| A2c                               | 1 699   |
| A3a                               | 1 742   |
| A3b                               | 1 844   |
| A3c                               | 1 951   |
| Filière administrative. - TAM     |         |
| A4a                               | 2 009   |
| A4b                               | 2 116   |
| A4c                               | 2 458   |
| Filière technique. - Employé      |         |
| T2a                               | 1 539   |
| T2b                               | 1 646   |
| T2c                               | 1 699   |
| T3a                               | 1 758   |
| T3b                               | 1 844   |
| T3c                               | 2 009   |
| T3d                               | 2 116   |
| Filière technique. - TAM          |         |
| T4a                               | 2 330   |
| T4b                               | 2 500   |
| T4c                               | 2 784   |
| Filière collaborateur. - Employé  |         |
| C2b                               | 1 794   |
| C3a                               | 2 136   |
| Filière collaborateur. - Maîtrise |         |
| C3b                               | 2 458   |
| Filière stagiaire                 |         |

|     |       |
|-----|-------|
| S2b | 1 816 |
| S3a | 2 031 |
| S3b | 2 031 |

Pour les cadres

La revalorisation des salaires des cadres a été traitée par l'avenant n° 11 bis rectificatif du 17 septembre 2015.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | ASPAJ<br>IFPPC<br>AMJ                            |
| Organisations de salariés | FSE CGT<br>FS CFTD<br>SPAAC CFE-CGC<br>CSFV CFTC |

En vigueur non étendu

La loi Macron a créé le statut de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié.

Ce nouveau mode d'exercice de la profession de mandataire de justice, qui figure à l'article 236 de la loi Macron, modifie notamment l'article L. 811-1, alinéa 2, du code de commerce. Un ensemble de textes périphériques a également été modifié pour s'adapter à ce nouveau statut de salarié.

Ainsi, les textes précisent désormais que les administrateurs et mandataires judiciaires salariés sont inscrits sur la liste nationale du CNAJMJ, liste qui précise la qualité de salarié et le nom de l'employeur (art. L. 811-3 et L. 812-1).

Il est également précisé le nombre d'administrateurs ou mandataires judiciaires salariés que peut employer un administrateur associé ou une société d'administrateurs (ou mandataires).

S'agissant de l'exercice en lui-même, le législateur a veillé à ce que le professionnel conserve toute latitude en ce qui concerne sa déontologie, et son choix des dossiers que pourrait lui confier son employeur. Les textes précisent toutefois que le salarié ne peut se voir désigner personnellement dans les dossiers par la juridiction, qui désigne la société de mandataires de justice et, au sein de celle-ci, un administrateur ou mandataire associé, qui lui délègue la mission.

L'administrateur ou mandataire judiciaire ne peut avoir de mandat à titre personnel (art. L. 811-7-1 alinéa 4 et L. 812-5-1, alinéa 4).

Afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires, les soussignés ont décidé de procéder à la révision de l'article 20 de la convention collective et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et rémunération au nouveau niveau de qualification.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord valant avenant de révision à l'article 20 de la convention collective, aux conditions ci-après :

Nouvelle filière de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié

| Statut | Mission  | Salaires mensuel |
|--------|--|------------------|
| Cadre  | Mandataire et administrateur judiciaire salarié<br>en application des nouvelles dispositions légales | 6 000 € brut     |

Pour l'application de la nouvelle classification aux contrats en cours, la concertation entre l'employeur et le salarié donnera lieu à l'élaboration obligatoire d'un avenant et/ ou d'un contrat écrit précisant les nouvelles règles particulières d'exercice.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.

## Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018

| Signataires               |                                      |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Organisations patronales  | IFPPC ;<br>ASPAJ,                    |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFTD ;<br>FSE CGT, |

\*\*

## Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | IFPPC,   |
| Organisations de salariés | CSFV CFTC ;<br>FS CFTD ;<br>FEC FO ;<br>FSE CGT, |

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | CPME ;<br>U2P,                                |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFTD ;<br>FO ;<br>CFTC ;<br>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.

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 labeur.
- 207 : Industrie des cuirs et peaux.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 303 : Couture Région parisienne.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.
- 614 : Sérigraphie.
- 673 : Fourrure industries.
- 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.
- 1182 : Ports de plaisance.
- 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.
- 1431 : Optique lunetterie de détail.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
- 1504 : Poissonnerie.
- 1512 : Promotion immobilière.
- 1527 : Immobilier.
- 1561 : Cordonnerie.
- 1589 : Mareyage.
- 1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératissage (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1631 : Hôtellerie de plein air.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1909 : Organismes de tourisme.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2002 : Blanchisserie interrégionale.  
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.  
2691 : Enseignement privé indépendant.  
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

## 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 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2010-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2010-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 décembre 2009, relatif aux salaires, à 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 à 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'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2011-02-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 4 du 1er avril 2010, relatif à la non-discrimination et à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Le tableau figurant à l'article 15-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/26, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2011-08-27

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 personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 6 du 14 avril 2011, relatif aux salaires, à 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 à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011**

Paru au JORF du 2011-12-09

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (BO 2011-22), modifiant l'article 19-5 « Absence pour maladie », à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires, les dispositions de l'avenant n° 3 du 4 février 2011 (BO 2011-32) audit accord.

#### 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° 27 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la création de l'emploi du poste « tripier préparateur qualifié » à la grille de classification, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 28 du 31 mai 2011 (BO 2011-31), relatif à la modification du minimum versé par les employeurs dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés, 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 commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), tel que modifié par l'avenant du 14 mai 1997, les dispositions de :

- l'accord du 16 novembre 2010 (BO 2011-18), relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 (BO 2011-24) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux classifications 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 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 du 14 décembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 22 mars 2011 (BO 2011-31) complétant l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord du 26 mai 2009 relatif à la période de professionnalisation, 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 organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 3 du 5 mai 2011 (BO 2011-29) à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 novembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 février 2011 (BO 2011-31) audit accord.

#### 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 prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), modifié par l'accord du 16 décembre 2009 et son avenant du 25 juillet 2011, à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2009 (BO 2010-14), relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) à l'accord du 16 décembre 2009, relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 8 février 2010 (BO 2010-23), relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 25 juillet 2011 (BO 2011-37) rectifiant l'accord du 8 février 2010, relatif au certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil, 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 entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 6 juillet 2010 (BO 2010-37), relatif aux certificats de

qualification professionnelle, 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 des conventions collectives nationales des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614) et des cadres des travaux publics du 1er juin 2004 (n° 2409), les dispositions de l'accord du 5 octobre 2010 (BO 2011-4), relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

#### 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), tel qu'il résulte de l'annexe n° 1 modifiée par accord du 29 mai 1979, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2011 (BO 2011-25), relatif aux différentes formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile, 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.

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 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2012-10-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 7 du 8 juin 2012, relatif aux salaires, à 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2013-03-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus dans les études dépourvues de délégué syndical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le huitième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 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° 2012/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013**

Paru au JORF du 2013-05-04

#### 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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) 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 administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, 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 de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) 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 nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, 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 l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) 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 bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :  
- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A 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 de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la

création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, 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 l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, 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 des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 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 de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme 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 du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à 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 du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

#### Article 27

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 n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 30

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 31

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 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2013-09-04

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minima, à 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 8 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2013-10-19

## 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 personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme, à la convention collective nationale susvisée.

La deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/49, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2015-07-24

## Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 les dispositions de l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014, relatif aux salaires minima, à 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2015-12-02

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires, les dispositions de l'avenant n° 1 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle susvisé.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2015-12-23

### 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 personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires, les dispositions de :

- l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article III.5 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation ;

- l'avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (absence pour maladie), à la convention nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés 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 et ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2016-04-09

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima, à 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2016-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 relatif aux salaires, à 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'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 7 avril 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° 2015/45, 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'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016**

Paru au JORF du 2016-10-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avis d'interprétation de l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 et de l'avenant n° 12 du 26 février 2015, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/17), 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la clause de non concurrence des salariés non cadres, conclu le 5 avril 2016 (BOCC 2016/20), 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 de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de :

- l'avenant n° 157 relatif aux indemnités de départ et de mise à la retraite, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/7), 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 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'avenant relatif à l'annexe 8 (règlement intérieur de la CPNEFP), conclu le 14 janvier 2016 (BOCC 2016/23), 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 commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle '100 000 chances pour demain', conclu le 21 janvier 2016 (BOCC 2016/24), 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- le protocole d'accord complétant les dispositions de l'article 25 ter, conclu le 13 février 2015 (BOCC 2015/13), 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 cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord de révision de l'article 3.1.2. sur la période d'essai des salariés non cadres et de l'article 10.4. sur la période d'essai des salariés cadres, conclu le 29 octobre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de :

- l'avenant n° 70 modifiant les dispositions de l'article 39, conclu le 29 février 2016 (BOCC 2016/24), 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 maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 62 relatif à l'article 5.1.2.2, conclu le 15 mars 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire formation professionnelle, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), 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 sur le positionnement des CQP Plasturgie, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/20), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord paritaire portant sur la modification de l'article 1 'champ professionnel et territorial', conclu le 10 mai 2016 (BOCC 2016/28), 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 du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2 : convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 3 : convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518).

Article 4 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 5 : convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 6 : convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 7 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543).

Article 8 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 9 : convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671).

Article 10 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 11 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 12 : convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Fait le 4 octobre 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 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018**

Paru au JORF du 2018-02-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 20, conclu le 1er juin 2017, modifiant le régime frais de santé de l'accord du 26 février 2015 (BOCC 2017/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant complémentaire, conclu le 18 mars 2016, à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie (BOCC 2017/5), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016 au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des dispositifs de la professionnalisation, conclu le 22 juin 2017 (BOCC 2017/42), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 54 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 29 juin 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 relatif au champ d'application géographique, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 7 juin 2017, portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 (BOCC 2017/39), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle, (BOCC 2017/41), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 36 relatif à l'article 23-1 portant sur la rupture du contrat de travail, conclu le 2 mars 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979), les dispositions de :

- l'avenant n° 27 relatif à la prévoyance, conclu le 13 octobre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112), les dispositions de :

- l'avenant n° 37 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), à ladite convention collective ;

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 27 septembre 2017 (BOCC 2017/49), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 8 relatif à la commission paritaire nationale emploi-formation CPNEFP, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 9 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 19 octobre 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective ;  
- l'avenant relatif à l'actualisation de certaines dispositions (article 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant 'mensuels'), conclu le 22 août 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 correctif relatif au préavis de départ à la retraite, conclu le 24 mai 2017 (BOCC 2017/37), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi, conclu le 2 octobre 2017 (BOCC 2017/45), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683), les dispositions de :

- l'avenant portant sur la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu le 5 mai 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de :

- l'avenant, conclu le 6 juillet 2017, à l'accord du 11 décembre 2014 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la sécurisation et formation professionnelle (BOCC 2017/36), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 6 juin 2017 (BOCC 2017/45), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **Annexe**

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

##### Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

##### Article 3

Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

##### Article 4

Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

##### Article 5

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

##### Article 6

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

##### Article 7

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 8

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 9

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 (n° 1979).

Article 10

Convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 (n° 112).

Article 11

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 12

Convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714).

Article 13

Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 16 juin 1996 (n° 1930).

Article 14

Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 15

Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007 (n° 2683).

Article 16

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Article 17

Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018**

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 modifiant le régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à la définition des modalités de protection des membres des délégations syndicales aux différentes commissions paritaires, conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/40), 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 du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 décembre 2017 (BOCC 2018/5), 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 cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 60 modifiant l'avenant n° 56 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 20 mars 2017 (BOCC 2017/20), 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 huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 59 à l'avenant n° 48 modifiant le régime collectif de complémentaire santé, conclu le 5 juillet 2017 (BOCC 2017/38), 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 sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 124 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 125 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), 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 du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'avenant relatif à la prise en charge des frais liés à la participation aux réunions de négociation, conclu le 15 décembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

#### Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

##### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

#### Article 2

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

#### Article 3

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

#### Article 4

Convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921).

#### Article 5

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

#### Article 6

Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

### **Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2018-07-11

#### 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 personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif au forfait jours limité à la seule catégorie des AJMJ salariés, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.1 est étendu sous réserve, d'une part, qu'une absence assimilée à du temps de travail effectif soit sans impact sur le nombre de jours de repos du salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, comme le prévoit le 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié d'un nombre de jours plus élevé que celui auquel il pouvait prétendre.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail qui prévoit que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être tacitement reconduit.

L'article 8.1 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° de l'article L. 3121-64 II du code du travail ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65

Il du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

L'article 11 est étendu à l'exclusion de son 1er alinéa, en ce qu'il contrevient au principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait en jours, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/40, 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 la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2018-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 du paragraphe « Missions » de l'article 5-2 de la convention collective nationale tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 7 du paragraphe « Missions » de l'article 5-2 de la convention collective nationale tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

L'article 4 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 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 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2018-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les 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'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)**

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec les nouvelles règles de calcul des indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant 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 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



**Avenant n° 14**

**Date du texte : 2016-06-30**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 22**

**Date du texte : 2017-12-19**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



| <b>Sigle</b> | <b>Définition</b>   |
|--------------|---|
| ACOSS        | Agence centrale des organismes de sécurité sociale  |
| AMJ          | Administrateurs et mandataires judiciaires  |
| ANPE         | Agence nationale pour l'emploi  |
| ASPAJ        | Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires   |
| BCG          | Vaccin Bacille Calmette-Guérin  |
| BTS          | Brevet de technicien supérieur  |
| CAS          | Contrat d'accès aux soins   |
| CDD          | Contrat à durée déterminée  |
| CDI          | Contrat à durée indéterminée  |
| CFDT         | Confédération française démocratique du travail   |
| CGI          | Code général des impôts   |
| CGT          | Confédération générale du travail   |
| CHSCT        | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail   |
| CIF          | Congé individuel 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   |
| 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          | Discipline médico-tarifaire   |
| DOM          | Départements d'outre-mer  |
| DUT          | Diplôme universitaire de technologie  |
| ETAM         | Employés, techniciens, agents de maîtrise   |
| FEC          | Fédération des employés et cadres   |
| FO           | Force ouvrière  |
| FONGECIF     | Fonds de gestion du congé individuel de formation   |
| FSE          | Fédération des employés des bureaux d'études, des bureaux d'expert des officiers ministériels et affiliée   |
| GPEC         | Gestion prévisionnelle des em   |
| IAD          | Invalidité absolue et définitive  |
| IDCC         | Identifiant de convention collective  |
| IFPPC        | Institut français des praticiens de procédures collectives  |
| IJSS         | Indemnité journalière de la sécurité sociale  |
| IPP          | Incapacité permanente professionnelle   |
| JO           | Journal officiel  |
| JORF         | Journal officiel de la république française   |
| JRTT         | Jours de réduction du temps de travail  |
| MG           | Minimum garanti   |
| NOVALIS      | Institution de prévoyance   |
| 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   |
| OPTAM        | Option pratique tarifaire maîtrisée   |
| PACS         | Pacte civil de solidarité   |
| PL           | Poids lourd   |
| PLFSS        | Plafond de sécurité sociale   |
| PME          | Petites et moyennes entreprises   |
| PMI          | Petite moyenne industrie  |
| PMSS         | Plafond mensuel de la sécurité sociale  |
| PUMa         | Protection maladie universelle  |
| RCR          | Repos compensateur de remplacement  |
| RPS          | Réserve participation spéciale  |
| RSA          | Revenu de solidarité active   |
| SNAPPC       | Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes  |
| SNCF         | Société nationale des chemins de fer  |
| SNECPJJ      | Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques  |
| SPAAC        | Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des avocats salariés, des cabinets d'avocats, autres professions du droit et activités connexes |
| SPP          | Section professionnelle paritaire   |
| TA           | Tranche A   |
| TAM          | Techniciens, agents de maîtrise   |
| TMS          | Troubles musculo-squelettiques  |
| TOM          | Territoires d'outre-mer   |
| TPE          | Très petite entreprise  |
| VAE          | Validation des acquis de l'expérience   |



## Liste thématique



| Theme   | Titre   | Article      | Page |
|---|---|--------------|------|
| Accident du travail                             | Absence pour maladie (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.5 | 12   |
|   | Absence pour maladie (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.5 | 12   |
|   | Décès par accident du travail ou maladie professionnelle (Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance)   | Article 3.1  | 21   |
| Arrêt de travail, Maladie                       | Absence pour maladie (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.5 | 12   |
|   | Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective) (Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective)) |              | 37   |
|   | Incapacité temporaire (Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance)  | Article 7    | 22   |
| Champ d'application                             | Champ d'application (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 1    | 1    |
| Congés annuels                                  | Congés payés (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.1 | 11   |
| Congés exceptionnels                            | Congés exceptionnels (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.2 | 11   |
| Démission                                       | Préavis (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 15.1 | 8    |
| Frais de santé                                  | Annexe (Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé)   |              | 45   |
| Indemnités de licenciement                      | Indemnité de licenciement (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 15.3 | 8    |
|   | Annexe (Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé)   |              | 45   |
|   | Congés exceptionnels (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 19.2 | 11   |
| Maternité, Adoption                             | Maternité (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 19.6 | 12   |
|   | Egalité professionnelle (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 10.2 | 5    |
| Période d'essai                                 | Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai (Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai)   |              | 27   |
|   | Période d'essai spécifique aux collaborateurs et stagiaires (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 13.2 | 8    |
|   | Périodes d'essai communes au personnel des différentes filières (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 13.1 | 7    |
|   | Principe de l'exigence d'un écrit (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 11   | 7    |
|   | Régime de la période d'essai (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 13.3 | 8    |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Préavis (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)   | Article 15.1 | 8    |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | Treizième mois (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 22   | 14   |
| Salaires  | Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013 (Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013)   |              | 62   |
|   | Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)   |              | 64   |
|   | Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié (Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié)                               |              | 65   |
|   | Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018 (Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018)   |              | 65   |
|   | Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019 (Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019)   |              | 66   |
|   | Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 (Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010)   |              | 57   |
|   | Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011 (Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011)   |              | 59   |
|   | Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012 (Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012)   |              | 61   |
| Visite médicale                                 | Suivi médical (Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours))   | Article 10   | 50   |
|   | Visite médicale d'embauche (Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007)  | Article 12   | 7    |



## Liste chronologique



| Date       | Texte  | Page |
|------------|--|------|
| 2007-09-28 | Accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires   | 15   |
| 2007-12-20 | Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007  | 1    |
| 2008-11-03 | Adhésion par lettre du 3 novembre 2008 de la fédération des services CFDT à la convention collective   | 20   |
| 2009-02-05 | Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance   | 20   |
| 2009-05-28 | Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai   | 27   |
|            | Accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi   | 27   |
| 2009-12-15 | Avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance  | 28   |
|            | Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010   | 57   |
| 2010-04-01 | Avenant n° 4 du 1er avril 2010 relatif à la non-discrimination et à la retraite  | 31   |
|            | Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)                     | JO-1 |
| 2010-04-30 | Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-1 |
| 2011-02-17 | Avenant n° 5 du 17 février 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident  | 32   |
| 2011-02-24 | Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-1 |
| 2011-04-14 | Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011  | 58   |
| 2011-08-27 | Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-1 |
| 2011-12-09 | Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 novembre 2011  | JO-2 |
| 2012-03-08 | Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords  | 32   |
| 2012-06-08 | Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012  | 60   |
|            | Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance   | 34   |
| 2012-10-04 | Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme  | 35   |
| 2012-10-15 | Adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009  | 34   |
| 2012-10-26 | Arrêté du 19 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-3 |
| 2013-03-05 | Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'un accord à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-3 |
| 2013-03-28 | Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013  | 62   |
| 2013-05-04 | Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013  | JO-3 |
| 2013-06-06 | Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective)  | 37   |
| 2013-09-04 | Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-6 |
| 2013-10-19 | Arrêté du 8 octobre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-6 |
| 2014-01-30 | Avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance   | 37   |
| 2014-06-24 | Adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres FO à la convention collective  | 38   |
|            | Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle  | 38   |
| 2014-11-27 | Avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015  | 63   |
|            | Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé   | 40   |
| 2015-02-26 | Avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011  | 40   |
| 2015-07-24 | Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-6 |
| 2015-09-17 | Avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 à l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015   | 63   |
| 2015-10-29 | Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016   | 64   |
| 2015-12-02 | Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-7 |
| 2015-12-23 | Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) | JO-7 |
| 2016-03-03 | Avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie   | 47   |
| 2016-04-09 | Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-7 |
| 2016-04-20 | Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-8 |
|            | Avenant n° 14  | NV-1 |
| 2016-06-30 | Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié   | 65   |
| 2016-10-15 | Arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2016   | JO-8 |
|            | Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires   | 50   |
| 2017-04-06 | Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours)  | 47   |
|            | Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI  | 50   |
|            | Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel  | 52   |
| 2017-06-01 | Avenant n° 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance  | 52   |
|            | Avenant n° 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé   | 53   |
| 2017-11-23 | Avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à l'indemnité de licenciement et aux congés exceptionnels  | 54   |
|            | Avenant n° 22  | NV-1 |
| 2017-12-19 | Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018   | 65   |
| 2018-02-21 | Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2018  | JO-9 |
| 2018-04-05 | Avenant n° 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé   | 54   |

| Date       | Texte  | Page  |
|------------|--|-------|
| 2018-07-05 | Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018                                   | JO-12 |
| 2018-07-11 | Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)   | JO-13 |
| 2018-08-09 | Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-14 |
| 2018-08-18 | Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)  | JO-14 |
| 2018-09-25 | Avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel  | 55    |
|            | Avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité  | 56    |
| 2018-12-26 | Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) | JO-14 |
| 2018-12-30 | Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) | JO-15 |
| 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  | 66    |
| 2019-03-12 | Avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)   | 56    |
|            | Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019   | 66    |

## **Index alphabétique**



## A

Abrogations 38  
Absences pour maladie ou accident 32  
Accord du 15 decembre 2009 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi 27  
Accord du 26 fevrier 2015 relatif au regime de frais de soins de sante 40  
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1  
Accord du 28 septembre 2007 relatif a la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires 15  
Accord du 5 fevrier 2009 relatif a la prevoyance 20  
Accord du 8 mars 2012 relatif a la mise en place de la commission paritaire de validation des accords 32  
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 66  
Adhesion par lettre de la federation des services CFDT a la convention collective 20  
Adhesion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT a l'accord de prevoyance du 5 fevrier 2009 34  
Adhesion par lettre du 24 juin 2014 de la federation des employes et cadres FO a la convention collective 38  
Adhesion par lettre du 3 novembre 2008 de la federation des services CFDT a la convention collective 20  
Administration et fonctionnement 73  
Annee incomplete 48  
Annexe 26, 45  
Annexe I Champ d'application 70  
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 71  
Annexes 70  
Assiette 26  
Avenant du 6 avril 2017 relatif a la protection des membres des delegations syndicales dans les differentes commissions paritaires 50  
Avenant modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et definissant les regles de fonctionnement du compte personnel de formation 38  
Avenant n° 1 du 15 decembre 2009 a l'accord du 5 fevrier 2009 relatif a la prevoyance 28  
Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 a l'accord du 28 septembre 2007 relatif a la formation professionnelle 38  
Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif a la duree de la periode d'essai 27  
Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013 62  
Avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 a l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 63  
Avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 63  
Avenant n° 12 du 26 fevrier 2015 relatif a la mise en conformite de l'avenant n° 5 du 17 fevrier 2011 40  
Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'annee 2016 64  
Avenant n° 14 NV-1  
Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif a la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarie 65  
Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif a la duree du travail (forfait annuel en jours) 47  
Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 51  
Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif a l'ordre public conventionnel 52  
Avenant n° 19 du 1er juin 2017 a l'accord du 5 fevrier 2009 relatif a la prevoyance 52  
Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif a la prevoyance 34  
Avenant n° 20 du 1er juin 2017 a l'accord du 26 fevrier 2015 relatif au regime de frais de sante 53  
Avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif a l'indemnite de licenciement et aux conges exceptionnels 54  
Avenant n° 22 NV-1  
Avenant n° 22 du 19 decembre 2017 relatif a la revalorisation des salaires a compter du 1er janvier 2018 65  
Avenant n° 23 du 5 avril 2018 a l'accord du 26 fevrier 2015 relatif au regime de frais de soins de sante 55  
Avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif a l'ordre public conventionnel 55  
Avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liees au degre eleve de solidarite 56  
Avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 56  
Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif a la revalorisation des salaires a compter du 1er avril 2019 66  
Avenant n° 3 du 15 decembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 57  
Avenant n° 3 du 30 janvier 2014 a l'accord du 5 fevrier 2009 relatif a la prevoyance 37  
Avenant n° 4 du 1er avril 2010 relatif a la non-discrimination et a la retraite 31  
Avenant n° 5 du 17 fevrier 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident 32  
Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011 59  
Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012 61  
Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme 35  
Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif a la mise en conformite de l'avenant n° 5 du 17 fevrier 2011 (article 19.5 de la convention collective) 37  
Avis d'interpretation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 fevrier 2015 relatifs a l'indemnisation maladie 47

## B

Beneficiaires 21  
Beneficiaires du capital 21  
Beneficiaires du regime frais de sante 54  
Bilan d'application 25  
Bilan de competences 19

## C

Cessation des garanties 26  
CGT 34  
Champ d'application 15, 20, 57  
Champ d'application (Forfait annuel en jours. - Champ d'application) 47  
Chapitre Ier Garanties en cas de deces 21  
Chapitre II Garanties en cas d'arret de travail pour maladie ou accident 22  
Chapitre III Invalidite 23  
Chapitre IV Situations particulieres 23  
Chapitre V Dispositions generales 24  
Chapitre VI Gestion du regime 24  
Chapitre VII Dispositions finales 26  
Choix de l'organisme 24  
Classification 12  
Classification et salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarie 65

Clause de participation aux excédents 25, 29  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 73  
Commission paritaire nationale de l'emploi 27  
Competence 27  
Composition de la CPNE 27  
Compte personnel de formation 39  
Conditions de mise en place 48  
Conge parental 23  
Conges payes. - Maladie-accident du travail. - Maternite 11  
Consultation des IRP 49  
Contribution conventionnelle 57  
Controle du decompte des jours travailles/non travailles 48  
Convention collective nationale du 20 decembre 2007 1  
Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 decembre 2007 1  
Cotisations 26  
Creation d'une association de gestion 36

## D

Date d'application 26, 57  
Date d'effet 22, 23, 55  
Date d'entree en vigueur 31  
Deces 24  
Deces par accident du travail ou maladie professionnelle 21  
Deces, quelle qu'en soit la cause 21  
Decompte du temps de travail en jours sur une base annuelle 48  
Definition des ayants droit 53  
Deliberation et avis 28  
Denonciation 26  
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 35  
Depot 31  
Depot des accords valides par la commission aupres de l'administration 34  
Depot et extension 52, 55  
Depot et publicite 57  
Depot, extension 26  
Depot. - Entree en vigueur 35, 37, 50, 55, 56, 63  
Designation 57  
Designation de l'OPCA 18  
Dispenses d'affiliation 54  
Dispositifs de pratique tarifaire maitrisee 53  
Dispositions diverses 77  
Dispositions finales 19, 26  
Dispositions generales 1, 24  
Double effet en cas de deces du conjoint 21  
Droit syndical 2  
Duree 35, 37, 50, 63  
Duree de la periode d'essai 27  
Duree de versement 22  
Duree de versement de la rente 22  
Duree de versement de la rente de conjoint survivant 29  
Duree du travail (forfait annuel en jours) 47  
Duree du versement 23  
Duree, depot et entree en vigueur 34  
Duree. - Revision. - Denonciation 36

## E

Effets 50  
Entree en vigueur (Depot. - Entree en vigueur) 34, 37, 50, 55, 56, 63  
Entree en vigueur et duree de l'accord 28  
Entree en vigueur. - Extension. - Information (Duree. - Entree en vigueur. - Extension. - Information) 1  
Entretien professionnel 18  
Entretiens individuels 49  
Etat de guerre 23  
Exclusion de l'etat de guerre 30  
Extension 34, 35, 37, 50, 56, 57, 63  
Extension du present accord. - Publicite 36  
Extension. - Information (Duree. - Entree en vigueur. - Extension. - Information) 1

## F

Federation des employes et cadres FO 38  
Fonctionnement 28  
Fonctionnement de la commission 33  
Fonds d'aide au paritarisme 35  
Fonds de revalorisation 24  
Forfait annuel en jours. - Champ d'application 47  
Forfait en jours reduit 48  
Formalites administratives 38, 53, 54  
Formation 26  
Formation professionnelle 15, 38  
Formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires 15  
Frais d'obseques 21  
Frais de gestion 34

## G

Garanties 45  
Garanties  
- temps de repos/charge de travail/ amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel 49  
Garanties en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident 22  
Garanties en cas de décès 21  
Garanties liées au degré élevé de solidarité 56  
Gestion de la cotisation 25  
Gestion du régime 24

## I

I. - Mise en œuvre du régime 41  
I. - Mise en œuvre du régime 41-44  
I. - Règles de constitution 71  
II. - Administration et fonctionnement 73  
II. - Garanties 45  
III. - Mise en œuvre de l'accord 45  
III. - Mise en œuvre de l'accord 45  
III. - Organisation financière 77  
Incapacité temporaire 22  
Indemnisation maladie (avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015) 47  
Indemnité de licenciement et congés exceptionnels 54  
Information (Durée. - Entrée en vigueur. - Extension. - Information) 1  
Information des organisations professionnelles de la branche 33  
Information du salarié 26  
Information et aide aux démarches individuelles 19  
Invalidité 23  
Invalidité totale et définitive 23  
IV. - Dispositions diverses 77

## J

Jours de repos 48

## L

La période de professionnalisation 17  
La professionnalisation 16  
Le contrat de professionnalisation 16  
Le contrat de travail 4  
Les actions de formation 15  
Les actions de formations prioritaires 15  
Les conditions de travail 9  
Les objectifs 17

## M

Maladie-accident du travail. - Maternité (Congés payés. - Maladie-accident du travail. - Maternité) 11  
Maternité 23  
Maternité (Congés payés. - Maladie-accident du travail. - Maternité) 11  
Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés 55, 56  
Mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 40  
Mise en conformité de l'avenant n°5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective) 37  
Mise en œuvre 17  
Mise en œuvre de la VAE 19  
Mise en place de la commission paritaire de validation des accords 32  
Mise en place de la CPPNI 51  
Mise en œuvre de l'accord 45  
Mise en œuvre de la collecte 57  
Mise en œuvre du régime 41  
Mission 28  
Missions de la commission paritaire de validation 33  
Modification de la définition des bénéficiaires 29  
Modification de la définition des enfants à charge 28  
Montant de la prestation 23  
Montant de la rente 22  
Montant de la rente d'éducation 29  
Montant des prestations 22  
Montant des prestations incapacité-invalidité 30  
Moyens 28

## N

Non-discrimination et retraite 31  
Notification. - Entrée en vigueur et dépôt 40  
Notion d'enfant à charge 24  
Notion de concubinage 24  
Nouvelle rédaction du titre « Revalorisation » 63

## O

Objet de l'accord 36  
Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés, des administrateurs et mandataires judiciaires 39  
Obligation d'adhérer 25

Obligations legales de contribution a la formation professionnelle des salaries, des administrateurs et des mandataires judiciaires 38

Observatoire paritaire de la negociation collective 52

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 18

OPCO des entreprises de proximite 56, 66

Ordre public conventionnel 52, 55

Organisation de la commission 33

Organisation financiere 77

## P

Paiement 22, 23

Paiement de la rente 22

Passeport formation 18

Plan de formation 15

Portabilite des droits 30

Portee de l'accord 39

Preambule 1, 15, 27, 28, 34, 35, 38, 40, 63

Prescription 26

Prevoyance 20, 28, 34, 37, 52

Prise en charge par l'OPCA 18

Protection des membres des delegations syndicales dans les differentes commissions paritaires 50

Protection sociale complementaire 15

Public concerne 18

Publicite 26

## R

Rapport annuel 25

Rechutes 23

Reexamen des modalites d'organisation de la mutualisation des risques 25

Regime de frais de sante 53

Regime de frais de soins de sante 40, 55

Regles de constitution 71

Remuneration 14, 48

Rente de conjoint survivant 22

Rente education 21

Representation du personnel 4

Respect de la loi Eckert par l'organisme assureur 53

Revalorisation 22, 23, 63

Revalorisation de la rente 22

Revalorisation des prestations 29

Revalorisation des salaires a compter du 1er janvier 2018 65

Revision 26, 57

Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 35

Risques exclus 26

## S

Saisine de la commission paritaire 33

Salaires annuels brut de reference 24

Salaires a compter du 1er avril 2019 66

Salaires minima pour l'annee 2015 63

Salaires minima pour l'annee 2015 (avenant a l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014) 63

Salaires minima pour l'annee 2016 64

Salaires minimaux au 1er avril 2011 59

Salaires minimaux au 1er avril 2012 61

Salaires minimaux au 1er avril 2013 62

Salaires minimaux au 1er janvier 2010 57

Securisation juridique 57

Siege social de l'institution 30

Situations particulieres 23

Source de financement du paritarisme 35

Suicide 23

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journees de travail/ equilibre vie privee et vie professionnelle 49

Suivi medical 50

## T

Taux des cotisations applicables 27

Temps de repos et obligation de deconnexion 49

Texte de base 1, 66

Titre Ier

- Dispositions generales 1

Titre II

- Droit syndical 2

Titre III

- Representation du personnel 4

Titre IV

- Le contrat de travail 4

Titre IX

- Formation professionnelle 15

Titre V

- Les conditions de travail 9

Titre VI

- Conges payes. - Maladie-accident du travail. - Maternite 11

Titre VII  
- Classification 12  
Titre VIII  
- Remuneration 14  
Titre X  
- Protection sociale complementaire 15  
Transfert du contrat 25

## **U**

Utilisation du fonds d'aide au paritarisme 36

## **V**

Validation des acquis de l'experience 19  
Versement du capital deces 21



