

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/51 DU 7 JANVIER 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	150

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 2 du 27 octobre 2016 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé.....	4
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 6 du 19 septembre 2016 relatif aux salaires horaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2016	11
Dentaires (cabinets) : accord du 27 octobre 2016 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} décembre 2016	13
Enseignement privé indépendant et enseignement privé à distance : accord du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et de l'enseignement privé à distance.....	15
Enseignement privé indépendant : avenant n° 34 du 19 octobre 2016 relatif à l'intégration de la convention collective de l'enseignement privé à distance dans le champ d'application et à la création d'une annexe.....	20
Enseignement privé indépendant : avenant n° 35 du 19 octobre 2016 relatif à l'intégration des organismes privés gestionnaires de CFA et d'UFA dans le champ d'application et aux dispositions pour les enseignants en formation diplômante par alternance.....	84
Mareyeurs-expéditeurs : accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	89
Navigation (personnel sédentaire) : accord du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle	100
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation	106
Particulier employeur (salariés, assistants maternels) : avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales	115
Pharmaceutique (industrie) : accord du 17 novembre 2016 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2017	120
Pharmaceutique (industrie) : accord du 17 novembre 2016 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2017.....	123
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 17 novembre 2016 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés	126
Promotion immobilière : avenant n° 2 du 4 octobre 2016 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé.....	133

Services à la personne (entreprises) : accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail	139
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 1 du 30 septembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires	146

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 2 DU 27 OCTOBRE 2016
À L'ACCORD DU 3 JUIN 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1651103M

IDCC : 1412

Entre

SNEFCCA

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FNSM CFTC

FCM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier et compléter les dispositions prévues par l'accord de branche du 3 juin 2015 instaurant un régime professionnel de santé et notamment de le mettre en conformité avec les évolutions réglementaires et législatives.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 3.2 « Dispenses admises
pour les bénéficiaires à titre obligatoire »*

L'article 3.2 « Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 3.2 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 3.2

Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie "frais de santé" :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

De surcroît, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés éligibles peuvent demander l'application du dispositif dit "chèque-santé". »

Article 2

Modification de l'article 3.4 « Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit »

L'article 3.4 « Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit » se nomme désormais « Cas particuliers des salariés à temps partiel et apprentis » et est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 3.4 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 3.4

Cas particuliers des salariés à temps partiel et apprentis

Les salariés à temps partiel dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute et les apprentis percevant une rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC peuvent bénéficier d'une participation au financement de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé conformément au 1° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Cette participation financière est assurée par la solidarité du régime (art. 10). »

Article 3

Modification de l'article 5.2.2 « Conditions de ce maintien »

L'article 5.2.2 « Conditions de ce maintien » (intégré à l'article 5.2 relatif au maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit) est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 5.2.2 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 5.2.2

Conditions de ce maintien

Les taux de cotisations des bénéficiaires visés à l'article ci-dessus sont définis au point 1 de l'article 6.1 du présent accord.

Une partie des bénéficiaires peut voir leur cotisation réduite par rapport aux prescriptions légales grâce à la solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé telle que définie à l'article 10.

Sous réserve d'être informé, par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail, ou lors du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 5.1, ou du décès du salarié.

Les intéressés peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 5.1.

Par ailleurs, les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. »

Article 4

Modification de l'article 6.1 « Taux de cotisation du régime professionnel de santé »

L'article 6.1 « Taux de cotisation du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 6.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 6.1

Taux de cotisation du régime professionnel de santé

La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

1. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé (incluant le financement de la portabilité santé défini à l'article 5.1), exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est égale à :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié seul en obligatoire	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Extension facultative conjoint	+ 1,03	+ 0,59	+ 0,52	+ 0,59
Extension facultative enfant (*)	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25
(*) Gratuité de la cotisation à partir du 3 ^e enfant.				

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la couverture collective obligatoire mise en place dans son entreprise en application de la réglementation en vigueur.

La cotisation dite "Option" s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :

- soit à la charge exclusive du salarié ;
- soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

S'il le souhaite et à sa charge exclusive, le salarié peut étendre le bénéfice du régime professionnel aux membres de sa famille en souscrivant aux extensions facultatives pour le même niveau de garantie dont il bénéficie : soit la "Base minimum conventionnelle", soit l'"Option". La cotisation mentionnée s'ajoute à sa cotisation.

L'entreprise peut également choisir de faire bénéficier des garanties du régime professionnel de santé l'ensemble de la famille du salarié à titre obligatoire selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, les cotisations sont les suivantes :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Famille en obligatoire	1,97	+ 1,05	0,99	+ 1,05

L'employeur prend en charge 50 % de la cotisation à la couverture collective obligatoire mise en place dans son entreprise en application de la réglementation en vigueur.

La cotisation dite "Option" s'ajoute à la cotisation de la base minimum conventionnelle obligatoire, elle peut être :

- soit à la charge exclusive du salarié adhérent ;
- soit répartie entre l'employeur et le salarié conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

2. La cotisation aux garanties du régime professionnel de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par les articles 5.2.1 et 5.3 est égale à :

(En pourcentage.)

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
	Base minimum conventionnelle	Option	Base minimum conventionnelle	Option
Salarié en suspension de contrat de travail non rémunéré	0,90	+ 0,52	0,45	+ 0,52
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité, d'incapacité ou en préretraite	1,17	+ 0,68	0,59	+ 0,68
Personnes privés d'emploi bénéficiaires ou non d'un revenu de remplacement	1,04	+ 0,68	0,52	+ 0,68
Ancien salarié bénéficiaire d'une pension de retraite	1,35	+ 0,68	0,68	+ 0,68

	RÉGIME GÉNÉRAL		RÉGIME LOCAL	
Extension conjoint, conjoint de salarié décédé	+ 1,04	+ 0,68	+ 0,52	+ 0,68
Extension enfant, enfant de salarié décédé	+ 0,66	+ 0,25	+ 0,33	+ 0,25

Les cotisations susmentionnées sont à la charge des personnes souhaitant bénéficier du maintien des garanties du régime. La solidarité du régime peut participer au financement de ces cotisations (art. 10).

3. Maintien des taux de cotisations

Les taux de cotisations du présent article sont maintenus pour une durée de trois années hormis en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou désengagement de la sécurité sociale venant modifier les conditions d'équilibre du régime professionnel de santé.

A l'issue, les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi. »

Article 5

Modification de l'article 7.1 « Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016 »

L'article 7.1 « Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016 » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 7.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 7.1

Cas de l'entreprise n'ayant pas mis en place de garanties santé avant le 1^{er} janvier 2016

Lorsque aucune garantie santé n'a été mise en place dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2016, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime respectant, *a minima*, l'ensemble des prescriptions du régime professionnel de santé instauré par le présent accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Il devra notamment veiller, auprès de l'organisme d'assurance de son choix, à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé. »

Article 6

Modification de l'article 7.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1^{er} janvier 2016 »

L'article 7.2 « Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1^{er} janvier 2016 » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 7.2 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 7.2

Cas de l'entreprise ayant mis en place une garantie santé avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture santé antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de santé.

A ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 10 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé. »

Article 7

Modification de l'article 10.1 « Actions de solidarité spécifiques »

L'article 10.1 « Actions de solidarité spécifiques » (intégré à l'article 10 « Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé ») est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 10.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 10.1

Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé peut prévoir :

- une participation financière forfaitaire pour les salariés à temps partiel dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute (comme définie au sein de l'article 3) et pour les apprentis percevant une rémunération brute inférieure ou égale à 50 % du SMIC ;
- le bénéfice de conditions tarifaires plus favorables que les prescriptions légales pour les anciens salariés non retraités bénéficiaires de la structure d'accueil au titre de la loi Evin comme défini à l'article 5 ;
- l'élargissement de la structure d'accueil précédemment décrite aux salariés privés d'emploi non bénéficiaires d'un revenu de remplacement et aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérés tel que le prévoit l'article 5 ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire de surveillance déterminera chaque année, en fonction du budget prévisionnel alloué au fonds de solidarité, les actions mises en œuvre à ce titre. »

Article 8

Durée

Le présent avenant est applicable pendant toute la durée de l'accord du 3 juin 2015. Il ne modifie donc pas la durée déterminée de l'accord.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 6 DU 19 SEPTEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES HORAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} OCTOBRE 2016
(BOUCHES-DU-RHÔNE)
NOR : ASET1651101M
IDCC : 843

Entre
GDMABBPBR
NSABBP BR

D'une part, et
CGT
CGT-FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 19 septembre 2016, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 2

Grille de salaires

Les salaires horaires minimaux professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012, sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} octobre 2016.

a) Personnel de fabrication :

Coefficient 155	9,90 €
Coefficient 160	10,00 €
Coefficient 165	10,10 €
Coefficient 170	10,19 €
Coefficient 175	10,29 €

Coefficient 180	10,38 €
Coefficient 185.....	11,10 €
Coefficient 190.....	11,30 €
Coefficient 195.....	11,40 €
Coefficient 240.....	12,25 €

b) Personnel de vente :

Coefficient 155.....	9,90 €
Coefficient 160.....	10,00 €
Coefficient 165.....	10,10 €
Coefficient 170.....	10,19 €
Coefficient 175.....	10,29 €
Coefficient 180.....	10,38 €
Coefficient 185.....	11,10 €
Coefficient 190.....	11,30 €

c) Personnel de service :

Coefficient 155.....	9,90 €
Coefficient 160.....	10,00 €
Coefficient 170.....	10,19 €

Article 3

Cet avenant prendra effet, au 1^{er} octobre 2016 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Fait à Marseille, le 19 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

NOR : ASET1651102M
IDCC : 1619

Entre
CNSD
FSDL
UJCD-UD

D'une part, et

FNISPAD
FSS CFDT
FNSCPAR CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

2.2. Secrétaire technique (ST) : 1,4 %

3.1. Aide dentaire : 1,3 %

3.2. Assistante dentaire : 1,6 %

3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire

3.3.1. Niveau 1 : 1,3 %

3.3.2. Niveau 2 : 1,4 %

3.3.3. Niveau 3 : 1,6 %

3.3.4. Niveau 4 : 1,6 %

Dépôt. – Extension. – Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} décembre 2016.

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD, signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} décembre 2016

(Réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2016)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

I. – Personnel d’entretien		9,67
II. – Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d’accueil		9,67
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		11,00
III. – Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		10,03
3.2. Assistante dentaire		11,13
3.2.1. Mention complémentaire ⁽²⁾		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,33
3.3.2. Niveau 2 (*)		13,05
3.3.3. Niveau 3 (**)		16,14
3.3.4. Niveau 4		17,57
IV. – Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
– plus de 26 ans	100 % Smic	9,67
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,05 (*)	11,09
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,70
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,14 (**)	13,72
<p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d’assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l’obtention d’une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l’article 2.5.1 de l’annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l’assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 169 €.</p>		

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE**

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016

RELATIF À LA FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
INDÉPENDANT (OU HORS CONTRAT) ET DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

NOR : ASET1651116M

IDCC : 2101, 2691

Entre

CHANED

FNEP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion de branches ») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) – IDCC 2691 – d'une part, et de l'enseignement privé à distance – 2101 IDCC – d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par l'annexion de la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, de ses accords, avenants et annexes applicables – IDCC 2101 – (ci-après « la convention annexée ») à la convention de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) du

27 novembre 2007, en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables (ci-après « la convention EPI (ou HC) »).

Les organisations patronales informent les organisations salariales de la fusion-absorption des organisations patronales signataires du présent accord collectif.

Le texte issu de l'annexion de la convention annexée à la convention EPI (ou HC) constituera la convention collective de la branche enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (ci-après « la convention fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

- une première période durant laquelle la convention annexée est simplement annexée à la convention EPI (ou HC). Durant cette période, la convention annexée n'aura vocation à s'appliquer qu'aux salariés relevant du champ d'application défini à l'article 1 de ladite convention annexée.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention EPI (ou HC), à l'exclusion des stipulations de la convention annexée.

Durant cette période, les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

Ces avenants ou accords pourront entraîner la modification ou la suppression de stipulations de la convention annexée.

Cette première période est fixée à deux années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier l'ensemble des stipulations de la convention annexée en vue de leur intégration dans le corps principal de la convention EPI (ou HC).

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations postérieurement à la fusion de branches, les parties à l'accord de fusion de branches ont décidé de fixer un calendrier indicatif de négociation, indiquant les thèmes à aborder, les dates butoirs de négociation, ainsi que le nombre estimatif de réunions paritaires à organiser (ci-après « le Calendrier indicatif de négociation »).

- une seconde période durant laquelle la convention EPI (ou HC) devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 1^{er}

Objet de l'accord de fusion des branches

La convention Annexée est intégrée en annexe à la convention EPI (ou HC), sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée sont réunis dans une seule et même branche.

Article 2

Conditions de la fusion des branches

Article 2.1

Champ d'application de la convention fusionnée

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la convention annexée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1^{er}.

Les dispositions de la convention annexée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention EPI (ou HC) tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

Durant la première période :

- certaines dispositions de la CCN EPI (ou HC) pourront par avenant ou accord être applicables aux salariés qui relèvent du champ d'application de la branche de l'enseignement privé à distance tel que défini antérieurement à la signature du présent accord ;
- les évolutions négociées de la convention EPI (ou HC) par avenant ou accord seront applicables à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention annexée à la convention EPI (ou HC), sauf stipulations contraires prévues dans lesdits avenants ou accords.

A l'issue de cette première période la convention EPI (ou HC) s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application de la convention EPI (ou HC), à savoir les champs d'application des deux conventions collectives fusionnées : enseignement privé indépendant (ou hors contrat) et enseignement privé à distance.

Article 2.2

Harmonisation de la convention fusionnée

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention annexée sera intégrée à la convention EPI (ou HC).

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la convention EPI (ou HC) pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention annexée.

Article 2.3

Cas particulier des métiers propres à l'enseignement privé à distance

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la convention EPI (ou HC) et de la convention annexée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle convention EPI (ou HC), il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de deux ans, les métiers spécifiques à l'enseignement privé à distance continueront de se voir appliquer la convention annexée, telle que définie au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant de négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Article 2.4

Calendrier indicatif de négociation

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent que l'harmonisation de la convention fusionnée sera réalisée selon le calendrier Indicatif de négociation suivant :

THÉMATIQUES ABORDÉES		DATE BUTOIR de négociation	NOMBRE DE réunions paritaires
Classifications professionnelles		31 décembre 2016	4
Temps de travail	Temps complet, annualisation, modulation, « temps partiel enseignant », temps partiel, correcteur de copie, intermittence CDI, CDD d'usage, travail hors de l'entreprise, modification du contrat de travail pour motif économique, travail de nuit, forfait jours	31 mars 2017	4
Contrat de travail et indemnités	Ancienneté, avancement, remplacement, période d'essai, préavis licenciement, préavis démission, retraite, licenciement	30 juin 2017	4
Congés, absences et maladies	«Suspension du contrat de travail», congés payés, ancienneté, jours fériés, congés familiaux, « congés enfant malade », « heures de délégation »	31 décembre 2017	4

Article 3

Qualité de signataire de la convention annexée

A la date de signature du présent accord, les parties constatent que, par accord entre la FNEP et la CHANED, la FNEP devient désormais l'unique négociateur patronal reprenant l'ensemble des droits et obligations découlant de la qualité de signataire de la convention annexée.

Article 4

Modification du corps de la convention EPI (ou HC)

En vue d'intégrer dans le champ d'application de la convention fusionnée les entreprises relevant actuellement du champ d'application de la convention annexée, la commission paritaire de la convention collective EPI (ou HC) signera un avenant portant modification de son article 1.1 en reprenant les stipulations suivantes.

Article 4.1

Modifications du champ de la convention EPI (ou HC)

Le champ d'application de la branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) dans un nouvel article 1.1.1, sera modifié :

- par intégration d'un nouveau champ : « – les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 » ;
- par suppression de l'exclusion : « – les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ».

Article 4.2

Création d'une annexe à la convention EPI (ou HC)

Un nouvel article 1.1.2 lié au champ de la convention EPI (ou HC) permettant d'intégrer des annexes reprendra les stipulations suivantes :

« Les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971, se voient appliquer exclusivement les stipulations de l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance », y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de deux ans à compter de la date de signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenants les concernant et soumis à extension. »

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 6

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 7

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 34 DU 19 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'INTÉGRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
À DISTANCE DANS LE CHAMP D'APPLICATION ET À LA CRÉATION D'UNE ANNEXE

NOR : ASET1651111M

IDCC : 2691

Entre

FNEP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en application de l'accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) (IDCC 2691) et de l'enseignement privé à distance (IDCC 2101).

Article 1^{er}

Champ d'application

L'article 1.1 de la convention collective reçoit la rédaction suivante :

« Article 1.1

Champ d'application et annexe

Article 1.1.1

Champ d'application

1.1.1.1. Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national et dans les départements d'outre-mer, à savoir :

a) Les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

b) Les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

c) Les établissements d'enseignement privé supérieur général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

d) Les établissements d'enseignement relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et mettant en œuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus ;

e) Les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971.

1.1.1.2. Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent notamment des codes NAF suivants : 85.10Z et 85.20Z, 85.31Z, 85.32Z, 85.41Z et 85.42Z, 85.52Z, 85.59A et 85.59B.

1.1.1.3. Sont exclus de la présente convention :

a) Les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;

b) Les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;

c) Les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;

d) Les instituts catholiques de Lille, de Lyon, de Paris et de Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;

e) Les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés ;

f) Les centres de formation d'apprentis.

Article 1.1.2

Annexe de branche

Dans le cadre de fusion de branches, la convention collective peut se voir annexer pour une durée déterminée tout ou partie des accords, avenants et annexes de la branche intégrée.

Il est créé une annexe intitulée :

“Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance”.

Les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime de loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 se voient appliquer exclusivement les stipulations de la présente annexe, y compris ses accords, avenants et annexes, pendant une durée maximale de 2 ans à compter de la date de

signature de l'avenant modifiant le champ de la CCN EPI (ou HC), sauf accord ou avenant les concernant et soumis à extension. »

Article 2

Liste des textes en annexe

Sont inclus dans l'annexe « Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance » :

- la convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :
 - avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs ;
 - avenant n° 10 du 30 juin 2005 : entretien d'évaluation ;
 - avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
 - avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention ;
 - avenant n° 22 du 17 novembre 2014 – Annexe I : classification ;
 - avenant n° 23 du 4 janvier 2016 : révision des salaires ;
- les accords :
 - accord de branche du 16 mai 2000 : la réduction du temps de travail :
 - avenant n° 1 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail ;
 - avenant n° 2 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) ;
 - accord du 4 décembre 2006 : accès à la formation professionnelle :
 - avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ;
 - accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
 - accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors ;
 - accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL ;
 - accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ;
 - accord du 21 juin 2016 : entretiens professionnels de la loi n° 2014-288.

Article 3

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE DE BRANCHE

Article 1.1.2 de la convention collective

Dispositions transitoires pour les établissements privés d'enseignement à distance

La convention collective de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (IDCC 2101) étendue par arrêté du 5 juin 2000 :

- avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs ;
- avenant n° 10 du 30 juin 2005 : entretien d'évaluation ;
- avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention) ;
- avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention ;
- avenant n° 22 du 17 novembre 2014 – Annexe I : classification ;
- avenant n° 23 du 4 janvier 2016 : révision des salaires ;

Les accords :

- accord de branche du 16 mai 2000 : la réduction du temps de travail :
 - avenant n° 1 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail ;
 - avenant n° 2 du 11 septembre 2006 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) ;
- accord du 4 décembre 2006 : accès à la formation professionnelle ;
 - avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle ;
- accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors ;
- accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL ;
- accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel ;
- accord du 21 juin 2016 : entretiens professionnels de la loi n° 2014-288.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999
(*Etendue par arrêté du 5 juillet 2000, JORF du 21 juillet 2000*)

Article 1^{er}

Champ d'application

(En vigueur étendu)

La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

Avenants. – Extension. – Adhésion

(En vigueur étendu)

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :

- respect d'un délai de préavis de 90 jours courant à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;
- envoi simultané à chacune des autres parties contractantes d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiant cette intention de dénoncer ;
- dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
- cette notification doit être accompagnée de propositions nouvelles sur l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;
- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail.

2.3. Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux parties ainsi qu'au président de la commission mixte doit composer la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le président de la commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la demande de révision.

2.4. Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles. Ces avenants acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

2.5. Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1^{er}.

2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

Article 3

Modalités d'application de la convention

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les avantages acquis restent acquis pour les personnels en poste à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite de conventions ou d'usages.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition expresse qu'aucune disposition des accords ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

Article 4

Commissions instituées par la convention collective nationale

(En vigueur étendu)

4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- une commission paritaire nationale ;
- et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), dont le siège se situe au siège de la CHANED.

4.1.1. Composition

Chacune des deux commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collège. Le secrétariat technique est assuré par le collège employeurs.

4.1.2. Attributions

4.1.2 a. *Commission paritaire nationale*

La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

4.1.2 b. *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

- en matière d'emploi :
 - de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
 - de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche ;
 - de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
 - de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires.

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

4.1.3. Saisine et fonctionnement

4.1.3 a. *Commission paritaire nationale*

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra alors la réunir dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception.

4.1.3 b. *Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

Elle se réunira au moins 1 fois par an, sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

4.2. Commission paritaire de négociation

4.2.1. Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

4.3. Indemnisation des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicaux aux différentes commissions instituées par la convention collective nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le SMIC horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

Article 5

Droit syndical

(En vigueur étendu)

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives notamment au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant, au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 4, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux instances et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles seront accordées sur présentation d'une convocation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances seront fixées avant le début de l'année pour que le service des personnels concernés soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retrouvera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission paritaire prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.

Article 6

Délégués du personnel et comité d'entreprise

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes dispositions pour accomplir sa mission.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Article 7

Expression des salariés au sein des entreprises

(En vigueur étendu)

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés seront déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Article 8

Négociation collective dans l'entreprise

(En vigueur étendu)

Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

Article 9

Hygiène, sécurité et conditions de travail

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

Les parties contractantes rappellent leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

Article 10

Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

(En vigueur étendu)

10.1. Non-discrimination

L'employeur ne peut ni refuser d'embaucher, ni sanctionner, ni licencier une personne en raison notamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ; en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'exercice du droit de grève ne peut entraîner ni licenciement ni mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

10.2. Contrats à durée indéterminée (CDI)

Recrutement

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l'engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

L'embauche d'un salarié ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé.

Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l'essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'essai est de :

- 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
- 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
- 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les employés ;
- 6 mois pour les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

- préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;

- préavis minimum de rupture d’essai par le salarié :
- 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d’embauche dans l’entreprise à l’issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d’études, la durée de ce stage est déduite de la période d’essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d’essai des opportunités, permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l’employeur et le salarié, d’évaluer l’adéquation du salarié au poste occupé.

Contrat de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l’objet d’un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

- la durée de la période d’essai et la possibilité de son renouvellement ;
- la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- les horaires et la durée de travail ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la mention de la convention collective applicable.

10.3. Contrat à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d’entreprise recevra l’information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats.

10.4. Recours au travail temporaire

Des contrats de travail à titre temporaire pourront être conclus à titre exceptionnel, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, pour répondre aux situations spécifiques énumérées par la réglementation.

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention. Il pourra faire présenter par les délégués du personnel de l’entreprise utilisatrice les réclamations individuelles et collectives le concernant.

Par ailleurs, le comité d’entreprise sera informé de tels recours aux travailleurs temporaires ainsi que de leurs motifs ; il pourra prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition de ces travailleurs.

10.5. Recours au travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions légales en vigueur ; dans ce cadre, les entreprises s’efforceront d’aménager des horaires de travail permettant le multi-emploi éventuel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficiera de toutes les dispositions de la présente convention.

10.6. Remplacements

Pour favoriser la promotion interne, tout salarié peut être appelé, avec son accord, à occuper un poste supérieur au sien devenu temporairement vacant. Il perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au nouveau poste occupé.

Si le remplacement est égal ou supérieur à 1 an, le nouvel emploi devient effectif après une période probatoire de 1 mois pour les emplois d'employés et de techniciens, de 2 mois pour les emplois de cadres.

Si le remplacement est inférieur à 1 an, les durées sont respectivement ramenées à 15 jours et 1 mois. Pour les remplacements inférieurs à 2 mois, il n'y a pas de période probatoire.

Au cas où le remplacement ne serait pas satisfaisant, le salarié retrouvera son emploi antérieur sans qu'aucune sanction puisse lui être appliquée du fait de ce remplacement.

Le salarié qui aura occupé temporairement un poste le conservera de droit quand le remplacement aura été égal ou supérieur à 1 an, sauf si le salarié remplacé bénéficie d'un droit de réemploi prévu par le code du travail.

Pour un remplacement inférieur à 1 an, le salarié concerné bénéficiera d'une priorité sur le poste en question ou de toute possibilité de promotion compatible. Si la candidature n'est pas retenue, le salarié pourra demander d'en connaître les motifs par écrit.

10.7. Avancement

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs feront appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude jugée nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Les personnels classés dans l'une des catégories figurant dans la classification des emplois annexée à la présente convention peuvent passer, par décision de l'employeur, de leur catégorie initiale à une catégorie supérieure, notamment dans les cas suivants :

- compétences professionnelles ;
- expérience liée à l'ancienneté dans l'établissement ;
- amélioration de la qualification : diplôme ou formation équivalente, actions de perfectionnement professionnel ;
- responsabilité particulière confiée par l'employeur, etc.

10.8. Formation continue

Les besoins en formation des personnels des établissements d'enseignement privé à distance sont constants et doivent faire l'objet, au sein des établissements, de plans annuels ou pluriannuels de formation.

La formation continue est régie par les dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, il est recommandé aux établissements de moins de 10 salariés de consacrer à la formation professionnelle continue de leurs salariés au moins le même niveau de contribution que la loi exige pour les établissements de plus de 10 salariés.

L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

10.9. Emploi des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle et, notamment, au moyen de la formation professionnelle ou de l'apprentissage.

Toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et relatives tant au travail des jeunes qu'à leur formation seront appliquées.

10.10. Protection maternité et adoption

Les femmes en état de grossesse dûment déclaré à l'employeur bénéficieront, à partir du 3^e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure sans réduction de la rémunération : les modalités de cette réduction sont définies entre la salariée et l'employeur.

Il est, par ailleurs, rappelé, conformément à la législation en vigueur, qu'en aucun cas l'état de grossesse ne peut être une cause de rupture de contrat.

Après 2 ans de présence dans l'établissement, les appointements entiers sont assurés aux salariées concernées pendant une durée de 4 mois à compter du congé de maternité visé par le code de la sécurité sociale.

Pendant ce congé, l'employeur fera l'avance de l'indemnité journalière sous réserve qu'il ait délégation pour percevoir directement le montant de l'indemnité journalière par les organismes de la sécurité sociale et le régime de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Le congé de maternité ou d'adoption comptera dans le calcul de l'ancienneté.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Dans le cas d'adoption, le salarié bénéficiera de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des avantages conventionnels prévus ci-dessus. S'il s'agit d'un couple d'adoptants, la femme ou son conjoint bénéficie de ce congé d'adoption.

10.11. Emploi des personnes handicapées

Il est recommandé aux entreprises occupant moins de 20 salariés d'appliquer les obligations légales d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 11

Ancienneté

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

On entend par ancienneté dans l'entreprise, ou une filiale de celle-ci ayant une activité d'enseignement, le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les temps de mobilisation ;
- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation ;
- les interruptions pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3 ;

- les interruptions pour congé de maternité ou d'adoption ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

Article 12

Rupture du contrat de travail

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

12.1. Préavis

Le préavis en cas de licenciement est fixé, sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et les cadres.

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Pendant le préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour de travail effectif pendant 2 heures afin de rechercher un nouvel emploi.

Cette absence est fixée à 1 heure par jour pour un temps de travail inférieur ou égal à un mi-temps.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction du salaire, sont fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Ces heures de recherches d'emploi peuvent être prises en une ou plusieurs fois si l'employeur est d'accord.

12.2. Indemnité de licenciement

En plus du préavis, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, les employés, techniciens et cadres licenciés ont droit à une indemnité de licenciement fixée à :

- 1 mois après 2 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 2 mois de 6 à 10 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 3 mois de 11 à 15 ans de présence révolus dans l'entreprise ;
- 4 mois au-delà de 15 ans de présence révolus dans l'entreprise.

L'indemnité est calculée :

- soit sur la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois ;
- soit sur 1/12 des rémunérations acquises au titre des 12 derniers mois, à l'exclusion des frais de déplacement et des indemnités et rémunérations n'ayant pas le caractère de salaire,

selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail pendant tout ou partie des 12 mois précédents, pour toute cause autre que la force majeure ou une faute du salarié, l'indemnité est calculée en fonction des salaires qui auraient été acquis s'il avait été présent dans l'entreprise.

Lorsque le salarié est autorisé à ne pas effectuer de préavis, le calcul des 12 derniers mois s'effectue à compter de la date normale de fin du préavis. Dans tous les cas on prendra en compte les salaires bruts jusqu'à la date d'expiration du préavis.

12.3. Départ en retraite

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit le prévenir 2 mois avant la résiliation du contrat de travail.

Le préavis dû par l'employé qui part volontairement à la retraite ne peut excéder une durée maximale de 2 mois.

Trois situations peuvent se présenter :

Départ à la retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ à la retraite suivante en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans.

Dans le cas où le salarié prendrait sa retraite d'une manière anticipée pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale, il recevrait la même indemnité que ci-dessus.

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur :

- le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension à taux plein : la procédure de licenciement ne s'applique pas mais le salarié a droit au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Mise à la retraite du salarié qui ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et l'intéressé reçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12.2.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celui prévu par l'article 12.2 de la présente convention.

Article 13

Maladie et accidents

(En vigueur étendu)

(Dernière modification : modifié par accord du 29 août 2001, BO conventions collectives n° 2001-51, étendu par arrêté du 9 octobre 2002, JORF 18 octobre 2002)

13.1. Indemnisation

13.1.1. Conditions générales

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel suspend le contrat de travail et donne lieu à indemnisation par l'employeur dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié totalise une ancienneté de 2 ans au premier jour d'absence ;
- la maladie ou l'accident a été constaté par certificat médical ;
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucune condition d'ancienneté n'est requise et la déclaration doit être faite dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

13.1.2. Délais et niveau d'indemnisation

Le salarié malade ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise ou l'accidenté du travail (sans condition d'ancienneté) recevra pendant 45 jours l'intégralité de son salaire (en complément des

indemnités journalières de la sécurité sociale) et pendant les 45 jours suivants 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 60 jours l'intégralité de son salaire et pendant 60 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 75 jours l'intégralité de son salaire et pendant 75 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 90 jours l'intégralité de son salaire et pendant 90 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation interviendra sans délai de carence aux dates habituelles de la paie.

Sur une même période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, la période d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

13.2. Maladie et contrat de travail

A son retour, le salarié malade ou accidenté et reconnu apte à reprendre le travail à temps complet ou à temps partiel sera réintégré avec tous ses droits. Les périodes de maladie indemnisées compteront pour le calcul de l'ancienneté.

13.3. Longue maladie

Le salarié atteint d'une longue maladie constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois aura droit, pendant 2 ans, à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

Article 14

Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés

(En vigueur étendu)

14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1^{er} juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur 5 jours il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsque le salarié part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable de congé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les congés exceptionnels définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les absences pour accident du travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenue sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et tout cas de force majeure justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés sont dues aux salariés démissionnaires ou licenciés pour tout autre motif que la faute lourde suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif.

14.2. Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

- à 1 jour après 10 ans de présence ;
- à 2 jours après 15 ans de présence ;
- à 3 jours après 20 ans de présence.

14.3. Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance ou d'adoption de 3 jours, pris dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pourront être inférieurs à :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des 4 jours ⁽¹⁾ ;
- décès d'un autre ascendant direct, d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : 1 jour ouvrable ;
- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de deux examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle ;
- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés sont pris les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

14.4. Jours fériés ⁽²⁾

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien pour être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail (*arrêté du 18 octobre 2002, art. 1^{er}*).

(Dans le [1] les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail : avenant n° 15 du 3 juillet 2009 *BO* 2009/44 du 28 novembre 2009).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (*arrêté du 18 octobre 2002, art. 1^{er}*).

(Dans le [2] la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail : avenant n° 15 du 3 juillet 2009 *BO* 2009/44 du 28 novembre 2009).

AVENANT N° 3 DU 29 AOÛT 2001 relatif aux correcteurs de devoirs

Les correcteurs de devoirs bénéficient de la présente convention :

- lorsque les corrections de devoirs sont effectuées au siège social ou dans les locaux de l'établissement, les correcteurs sont classés en catégorie B, aux coefficients 270, 280 ou 300 ;
- lorsque les corrections sont assurées à titre accessoire par les collaborateurs visés en « C », soit pendant, soit en dehors des heures normales de travail ;
- lorsque les corrections sont effectuées à leur domicile : l'intégration des professeurs correcteurs qui travaillent à leur domicile dans la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance nécessite la prise en compte des spécificités liées à leur activité.

En effet, cette activité requiert la mise en place de conditions matérielles au domicile des professeurs correcteurs :

- une surface suffisante pour entreposer et classer tous les documents indispensables à leur activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
- éventuellement, une ligne téléphonique spécialisée ou des moyens de communication de type internet ;
- éventuellement, un équipement micro-informatique ;
- toutes les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylos, encre, toner, etc.).

Il s'agit bien, selon les termes du code du travail, de « frais d'atelier », dont le coût et l'importance ne sauraient être niés eu égard aux caractéristiques de cette activité.

On peut estimer que ces « frais d'atelier » (surface, acquisition, amortissement) peuvent représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des professeurs correcteurs.

Cependant, il est très difficile d'établir une nomenclature exhaustive des tarifs de correction compte tenu de l'extrême diversité des paramètres à prendre en compte :

- classe ou niveau de l'apprenant ;
- matière ou discipline ;
- type de devoirs (QCM, devoir rédigé, etc.) ;
- niveau et/ou expérience du professeur correcteur ;
- particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement à distance, etc.

AVENANT N° 10 DU 30 JUIN 2005

Entretien d'évaluation

La commission paritaire nationale s'est réunie le 30 juin 2005 afin de finaliser un accord sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel.

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires sont convenues d'apporter des précisions sur les objectifs et les modalités de l'entretien professionnel qui est un moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 1^{er}

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise relevant de la convention collective de l'enseignement privé à distance, bénéficiera, chaque année, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, afin de lui permettre notamment d'élaborer son projet professionnel en fonction de ses souhaits, de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel est dénommé « entretien annuel d'évaluation ».

Il a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Article 2

Afin de faciliter la mise en œuvre et l'efficacité de cet entretien, les recommandations suivantes sont apportées quant aux objectifs et modalités de réalisation de cet entretien.

A. – Définition des objectifs

L'entretien annuel d'évaluation doit permettre :

- d'apporter un éclairage adéquat sur la situation et l'évolution de l'entreprise ;
- d'établir, pour la période passée, un bilan du travail du salarié et de l'atteinte de ses objectifs, par exemple en matière d'acquisition de qualification, d'autonomie, d'expertise ;
- de définir, pour la période à venir, les attentes et les objectifs à atteindre ;
- une réflexion commune sur l'évolution possible du salarié ;
- une analyse des possibilités et modalités d'évolution, notamment en ce qui concerne la formation.

B. – Méthode et modalités de mise en œuvre

La réussite et l'efficacité de l'entretien annuel d'évaluation impliquent une préparation de cet entretien et un déroulement favorisant le dialogue :

- explicitation par la direction ou le supérieur hiérarchique de la démarche d'entretien d'évaluation auprès des salariés ;
- préparation de l'entretien par le supérieur hiérarchique ;
- prise de rendez-vous avec le salarié suffisamment à l'avance pour qu'il puisse lui aussi préparer cet entretien, une trame d'entretien pouvant être mise à disposition du salarié ;
- entretien en tête-à-tête ;
- liberté d'expression et écoute réciproque, de façon à permettre un véritable dialogue ;
- formalisation de l'entretien, de préférence par un compte rendu.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2005.

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2006
relatif à l'article 4 « Commissions instituées par la convention »

PRÉAMBULE

Compte tenu des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle, les parties signataires, réunies dans le cadre de la commission paritaire nationale, ont décidé, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 :

- la constitution d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- de confier à cette nouvelle commission les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

La création de cette commission implique une modification de l'article 4 de la convention collective nationale, objet du présent avenant dont le champ d'application est celui de la convention collective.

En conséquence, le texte de l'article 4 de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance est remplacé par le suivant.

(Voir cet article)

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

AVENANT N° 15 DU 3 JUILLET 2009 portant modification de la convention

PRÉAMBULE

Le présent avenant est destiné à prendre en compte l'incidence sur la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance de dispositions législatives, réglementaires et administratives récentes, en particulier :

- entrée en vigueur du nouveau code du travail modifiant notamment la numérotation des articles dudit code ;
- intégration dans le code de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à distance ;
- nouvelle nomenclature d'activités et de produits française approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Au 1^{er} alinéa de l'article, les mots "en application du livre I^{er} du code du travail" sont remplacés par "en application du livre II, titre II, du code du travail", et les mots "sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971" sont remplacés par "sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance".

Le 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} "Champ d'application" devient donc :

"La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance."

Au 2^e alinéa de l'article, les mots "dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804C et 804D de la nomenclature NAF" sont remplacés par "dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF".

Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} "Champ d'application" devient donc :

"La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 85.59A et 85.59B de la nomenclature NAF."

Au dernier alinéa de l'article 2.2 "Dénonciation", les mots "sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 4, du code du travail" sont remplacés par "sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11, du code du travail".

Le dernier alinéa de l'article 2.2 "Dénonciation" devient donc :

"En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail."

A l'article 2.6 "Adhésion", 1^{er} alinéa, les mots « conformément à l'article L. 132-9 du code du travail » sont remplacés par « conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail ».

L'article 2.6 "Adhésion", 1^{er} alinéa, devient donc :

"Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement."

Article 4

Commissions instituées par la convention collective nationale

Au dernier alinéa de l'article 4.1.2 "Attributions" a Commission paritaire nationale, les mots "conformément à l'article L. 132-2 du code du travail" sont remplacés par "conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail".

L'article 4.1.2. "Attributions" a Commission paritaire nationale devient donc :

"La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail."

Article 5

Droit syndical

Au 1^{er} alinéa, les mots "en application du titre I^{er} du livre IV du code du travail" sont remplacés par "en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail".

Le 1^{er} alinéa de l'article 5 "Droit syndical" devient donc :

"La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié."

Au 3^e alinéa, les mots "les articles L. 412-1 et suivants du code du travail" sont remplacés par "les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail".

Le 3^e alinéa de l'article 5 "Droit syndical" devient donc :

"L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail."

Article 7

Expression des salariés au sein des entreprises

Au 1^{er} alinéa, les mots "Dans le cadre des principes posés par l'article L. 461-1 du code du travail" sont remplacés par "Dans le cadre des principes posés par l'article L. 2281-1 du code du travail".

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 "Expression des salariés au sein des entreprises" devient donc :

"La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié".

Article 8

Négociation collective dans l'entreprise

Les mots "relatives à l'obligation annuelle de négocier" sont remplacés par "relatives aux obligations périodiques de négocier". Et les mots "ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant

des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective” sont complétés par “, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail”.

L’article 8 “Négociation collective dans l’entreprise” devient donc :

“Outre l’application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d’entreprise peuvent être négociés en vue d’arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d’application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.”

Article 10

Dispositions relatives à l’emploi dans l’entreprise

Article 10.2

Contrats à durée indéterminée (CDI)

A l’article 10.2, au paragraphe “Recrutement”, seule est maintenue la phrase “L’embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur”.

A l’article 10.2, au paragraphe “Formalités de préembauche”, les mots “Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail)” sont remplacés par “Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail)”.

A l’article 10.2, au paragraphe “Période d’essai”, les modalités de la période d’essai sont modifiées pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

L’article 10.2 “Contrat à durée indéterminée (CDI)” devient donc :

“Recrutement

L’embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Formalités de préembauche

Tout employeur peut exiger lors de l’engagement la présentation du certificat de travail délivré par le dernier employeur.

Conformément aux dispositions en vigueur (art. L. 8261-1 et L. 8261-2 du code du travail), le salarié informera l’employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d’autres employeurs.

L’embauche d’un salarié ne devient définitive qu’à l’issue de la période d’essai définie ci-après et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l’emploi proposé.

Période d’essai

La période d’essai est le temps qui s’écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

Elle est prolongée d’un temps égal aux absences du salarié pendant cette période.

Cette durée et la possibilité de renouvellement de l’essai sont rappelées par le contrat de travail écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d’essai est de :

- 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les employés ;
- 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les techniciens ;
- 4 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord écrit, pour les cadres.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- 4 mois pour les employés ;
- 6 mois pour les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, il peut être mis fin au contrat de travail, sur simple signification moyennant les préavis légaux :

- préavis minimum de rupture d'essai par l'employeur :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- préavis minimum de rupture d'essai par le salarié :
 - 24 heures si moins de 8 jours de présence ;
 - 48 heures au-delà.

Il est rappelé que, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Par ailleurs, il sera tenu compte dans la fixation de la période d'essai des opportunités, permises par les éventuels contrats à durée déterminée conclus précédemment entre l'employeur et le salarié, d'évaluer l'adéquation du salarié au poste occupé.

Contrats de travail

Chaque embauche sera confirmée par écrit et fera l'objet d'un contrat de travail : ce document sera signé des deux parties ; un exemplaire original sera remis à chaque signataire indiquant notamment :

- la durée de la période d'essai et la possibilité de son renouvellement ;
- la fonction du salarié, la catégorie professionnelle et son coefficient ;
- les horaires et la durée de travail ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la mention de la convention collective applicable.”

Article 10.3

Contrats à durée déterminée (CDD)

A l'alinéa 3 de l'article 10.3 “Contrats à durée déterminée (CDD)”, les mots “dans les 48 heures (art. L. 122-3-1)” sont remplacés par “dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13)”.

L'article 10.3 “Contrats à durée déterminée (CDD)” devient donc :

“Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et, notamment, pour faire face aux périodes de haute activité à caractère ponctuel.

Les entreprises y recourant se conformeront à la réglementation en vigueur, notamment dans la rédaction du contrat de travail qui comprendra, outre les mentions précisées ci-dessus, le motif de la conclusion du contrat.

Ce contrat devra être remis au salarié dans les 2 jours ouvrables (art. L. 1242-13).

Le personnel ainsi engagé bénéficiera, pour la durée de son contrat, des dispositions de la présente convention.

Par ailleurs, le comité d'entreprise recevra l'information relative aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux motifs de recours à ces contrats”.

Article 10.8

Formation continue

A l'alinéa 4 de l'article 10.8, l'adresse de l'OPCA-EFP est modifiée.

L'alinéa 4 de l'article 10.8 “Formation continue” devient donc :

“L'OPCA choisi par la profession est l'OPCA-EFP (enseignement et formation privés), 20, rue Saint-Amand, 75015 Paris.”

Article 10.10

Protection maternité et adoption

A l'alinéa 6 de l'article 10.10, les mots “des repos prévus à l'article L. 212-9 du code du travail” sont remplacés par “des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail”.

L'alinéa 6 de l'article 10.10 “Protection maternité et adoption” devient donc :

“Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus aux articles L. 3122-6 et suivants du code du travail. La mère peut allaiter son enfant dans l'établissement.”

Article 14

Congés payés. – Congés exceptionnels. – Jours fériés

Au 1^{er} alinéa de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif”.

Le 1^{er} alinéa de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.”

A l'alinéa 5 de l'article 14.1 “Congés payés annuels”, les mots “du congé prévu à l'article L. 223-5 du code du travail”, sont remplacés par “du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail”.

L'alinéa 5 de l'article 14.1 “Congés payés annuels” devient donc :

“Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.”

Dans le renvoi (1) du 2^e tiret de l'article 14.3 “Congés exceptionnels”, les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail.

Le renvoi (1) au 2^e tiret de l'article 14.3 “Congés exceptionnels” devient donc :

“(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le 4^e alinéa de l'article L. 3142-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1^{er})”.

Au renvoi (2) de l'article 14.4 “Jours fériés”, la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail.

Le renvoi (2) de l'article 14.4 “Jours fériés” devient donc :

“(2) Article étendu sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 3133-6 du code du travail (arrêté du 9 octobre 2002, art. 1^{er})” ».

Article 2

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Il est toutefois précisé que l’annexe « Classification » à la convention collective nationale fera prochainement l’objet d’un réexamen pour tenir compte notamment de l’évolution des métiers de la branche.

Il est également précisé que l’accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail et celui du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle et les avenants à cet accord de branche feront aussi l’objet d’un réexamen pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires en cours.

Le présent avenant fera l’objet d’une demande d’extension et entrera en application à la date de l’arrêté ministériel d’extension.

AVENANT N° 22 DU 17 NOVEMBRE 2014
relatif à la classification

Article 1^{er}

L'annexe « Classification » du 21 juin 1999 et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 de la convention collective de l'enseignement privé à distance, dans leur version en vigueur au 17 novembre 2014 ⁽¹⁾.

« ANNEXE I
Classification

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés prenant en compte les nouvelles fonctions de la branche, liées notamment aux évolutions techniques.

A cette fin, les partenaires sociaux, réunis notamment les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1^{er} octobre et 17 novembre 2014, ont élaboré une nouvelle grille de classification comportant dix groupes de fonctions et manifestant, comme la précédente, une volonté de gradation, d'évolution dans les filières, permettant aux salariés de progresser dans leur métier.

En conséquence, les parties signataires ont adopté la classification ci-après, remplaçant la précédente et dont le champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les dix groupes de fonctions retenus sont les suivants :

1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, ressources humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chaque groupe, les fonctions sont réparties selon les trois catégories suivantes :

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).

Catégorie B : techniciens (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cadres (coefficients 320 à 450).

(1) L'annexe « Classification » et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 juillet 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

Classification

1. Entretien, logistique

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reproduction de documents (duplication, façonnage...) à partir des indications données par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur les plans technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).
Cadres	320	Chef d'atelier reprographie Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prise de commandes, conseil, façonnage...) à partir des indications données par le client (particulier, professionnel), parfois la mise en forme de documents, le conditionnement des produits pour la livraison. Etablit un devis et effectue des encaissements en règlement de commandes.
	400	Responsable de fabrication des imprimés Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des produits imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles...).

2. Administratif

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	238	Employé(e) de bureau Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossiers administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	Secrétaire N1 Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux simples de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de documents...) et à transmettre les informations (e-mails, notes, fax...) pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	260	Personnel d'accueil + standardiste Accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations...
		Secrétaire N2 Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.
Techniciens	280	Secrétaire de direction Assiste un ou plusieurs responsables afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.
Cadres	320	Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, de salons...).

3. Direction

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	400	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e) Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.
	450	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.

4. Juridique, ressources humaines

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	<p>Assistant(e) juridique Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques.</p> <p>Assistant(e) RH Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.</p>
	280	<p>Juriste Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.</p>
Cadres	320	<p>Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.</p>
	350	<p>Responsable RH Met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie...). Organise le dialogue social dans l'entité.</p>
	400	<p>Directeur(trice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Elabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.</p> <p>Directeur(trice) juridique Support et conseil juridiques permanents aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en conduisant des plans d'action visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différentes structures de l'entreprise. Détecte et anticipe les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon permanente la législation, la réglementation et la jurisprudence.</p>

5. Comptabilité

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	<p>Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.</p>
Techniciens	270	<p>Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en retard de paiement pour réévaluer leur situation, demander une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leur paiement.</p>

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	280	Comptable Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.
		Chargé(e) paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de direction comptable Enregistre et centralise les données commerciales, financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel. Peut gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières). Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure. Peut coordonner une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables. Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales. Etablit des tableaux de bord d'ordre comptable.

6. Pédagogie

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique et les oriente vers les services et les personnes aptes à répondre à leurs questions d'ordre pédagogique et/ou administratif.
Techniciens	270	Chargé(e) de mission pédagogique N1 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du directeur pédagogique, il (elle) aide à la gestion des ressources pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, majoritairement dans l'établissement, à corriger des devoirs et, au cours de cette activité, à correspondre avec les élèves sous quelque forme que ce soit, afin de leur apporter des informations complémentaires.
	300	Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lors des sessions ou stages prévus par le programme d'étude. Aide les élèves à préciser leurs connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des professeurs spécialisés, en faisant le point sur leur scolarité et en vérifiant l'évolution de leurs acquisitions.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		<p>Collaborateur(trice) pédagogique</p> <p>En plus d'activités de contrôle de connaissances, il (elle) effectue la relecture des cours sur le plan de la forme, de la présentation et de la lisibilité. Il (elle) vérifie l'adaptation des contrôles de connaissances et de documents de soutien et de stimulation, sous la responsabilité d'un cadre du service pédagogique.</p>
		<p>Chargé(e) de mission pédagogique N2</p> <p>Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique.</p>
		<p>Chargé(e) du suivi éditorial</p> <p>Assure le suivi des projets d'édition en lien avec les différents intervenants (auteurs, graphistes, imprimeurs...). Conçoit la mise en page et coordonne la réalisation et la fabrication des ouvrages. Gère l'iconographie d'un point de vue technique et juridique.</p>
		<p>Tuteur(trice) N2</p> <p>Accompagne individuellement les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé tout au long de leur formation.</p>
Cadres	320	<p>Chargé(e) de mission pédagogique N3</p> <p>Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe.</p>
		<p>Professeur(e) expert</p> <p>Délivre, dans plusieurs domaines de formation, des conseils pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques. Dans le cadre des regroupements d'élèves ou de stages, il (elle) transmettra son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.</p>
		<p>Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement</p> <p>Outre les activités de collaborateur pédagogique, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).</p>
	400	<p>Directeur(trice) pédagogique adjoint(e)</p> <p>Il assiste et/ou remplace le directeur pédagogique, en particulier en ce qui concerne la connaissance du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être professeur expert.</p>
	450	<p>Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes</p> <p>Il (elle) est chargé de définir la politique de l'établissement tant en termes de gamme, de contenu qu'en termes de méthode. Il (elle) entretient des relations avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.</p>

7. Commercial

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Employés	240	<p>Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère)</p> <p>Prospecte, conseille les candidats dans leur recherche de formation et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les objectifs commerciaux de l'entreprise.</p>

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
	260	Téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) Après acquisition d'une expérience au poste de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Il est explicitement nommé référent en termes de transfert de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) force de vente N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) force de vente N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de plus de deux conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des ventes N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers.
Cadres	320	Chef des ventes N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de son ou de ses équipes. Il participe au recrutement et à la formation du personnel commercial. Il est en charge de la qualité de la relation client pendant le processus de vente.
	400	Chef des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est en charge du recrutement, en collaboration avec le service RH le cas échéant, et de la qualité de la relation client pendant le processus de vente. Met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique définis par la direction. Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe dans l'optique de mettre en œuvre cette stratégie.

8. Marketing, communication

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonction des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports, y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/soutiens de communication sur tous supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
		Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing.
	400	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e) Assiste et remplace le directeur marketing (et/ou communication). Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour une partie des produits de l'entreprise ou sur une catégorie de supports en particulier (par exemple, internet).
	450	Directeur(trice) marketing (et communication) Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits et des supports de l'entreprise.

9. Création

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication.
	300	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N2 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication. Il coordonne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coordonne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) pour la réalisation de différents contenus multimédias, en suivant la politique pédagogique et commerciale. Organise la production en relation avec les intervenants internes et externes.

10. Informatique, web, e-learning

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un site internet. Technicien capable d'analyser les besoins, afin de concevoir un site.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		Intégrateur(trice) web Traduit et transpose les maquettes fournies par l'équipe graphique dans un langage informatique destiné au web. Intervient en amont du projet ; il (elle) supervise les aspects techniques de la réalisation. Formalise d'un point de vue graphique, ergonomique, fonctionnel et technique le site web. Compose la mise en page du site web en y intégrant les éléments des maquettes graphiques : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer des sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs.
		Gestionnaire des systèmes informatiques N1 Intervient sur les logiciels et les moyens informatiques en général, y compris sur les réseaux et les architectures cloud. Effectue tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la gestion des licences logicielles, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques, recherche les causes des pannes et y remédie.
	300	Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges.
		Technicien(ne) informatique Supervise, installe et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Surveille le fonctionnement des différents systèmes, réseaux... selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
Cadres	350	Gestionnaire des systèmes informatiques N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...) selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...). Peut coordonner une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Coordonne une équipe de réalisation interne ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer un ensemble de sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en charge de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des outils de développement, met au point des logiciels ou des fonctionnalités originales.

STATUT	COEFFICIENT	FONCTION
		<p>Directeur(trice) des systèmes d'information</p> <p>Dirige une organisation, des services, des structures informatiques et télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.</p>

Article 2

Egalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2015 pour les membres de la CHANED.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

AVENANT N° 23 DU 4 JANVIER 2016
relatif à la révision des salaires

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 janvier 2016, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,1329 € à 6,1623 €, soit une augmentation de 0,48 % par rapport à janvier 2015.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,86 € à 1,23 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,69 € à 2,46 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,56 € à 3,69 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également de poursuivre la négociation sur la prévoyance et la complémentaire santé.

Fait à Paris, le 4 janvier 2016.

ACCORD DE BRANCHE DU 16 MAI 2000 relatif à la réduction du temps de travail

Le présent accord a pour but de régler les rapports entre :

- d’une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d’employeur dans les établissements d’enseignement privé à distance ouverts sous le régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et relevant notamment du code NAF 804C ;
- d’autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accord entre dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Les partenaires sociaux souhaitent s’inscrire dans une démarche de réduction du temps de travail favorisant la création ou le maintien d’emplois dans la branche.

L’ensemble des discussions et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche et l’amélioration des conditions de travail et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} février 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés au cours de l’année 2000. Les établissements de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord. La réduction du temps de travail devra être effective au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront anticiper sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l’Etat et liées à la création ou à la sauvegarde d’emplois.

I. – Champ d’application

Le présent accord s’applique aux salariés travaillant à temps complet ou à temps partiel.

II. – Principe et périmètre de la réduction du temps de travail

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour ceux de moins de 20 salariés. Les responsables des établissements pourront anticiper sur ces dates afin de bénéficier éventuellement des aides financières accordées par l’Etat. Une négociation d’entreprise devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Au-dessous de 50 salariés, en l’absence de représentants du personnel (délégués du personnel désigné délégué syndical dans le cadre de l’article L. 412-11 du code du travail ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l’accord de branche peut s’appliquer directement. L’accord de branche peut également s’appliquer directement en cas d’échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l’effectif de l’entreprise.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés qu’ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu’ils soient cadres ou non cadres, ou qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel.

III. – Modalités de la réduction du temps de travail

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les partenaires sociaux admettent la possibilité de recourir, si besoin, à l’annualisation du temps de travail, ceci conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositifs permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines entreprises sujettes à des variations d’activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L’annualisation est une des possibilités de mise en œuvre de la réduction

du temps de travail. Les employeurs pourront maintenir des horaires fixes hebdomadaires pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

A. – Organisation du travail modulé

La nouvelle durée de travail annuel conventionnel à temps plein est de 35 heures sur 47 semaines, soit 1 587 heures effectives (moyennes) par an dans le cadre de l'annualisation (les jours fériés légaux et les congés payés étant déduits).

L'horaire annualisé a été calculé conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés conventionnels ainsi que les jours fériés :

- 52 jours de repos hebdomadaires ;
- 30 jours ouvrables de congés annuels ;
- 11 jours fériés,

soit 93 jours.

Il reste donc : $365 - 93 = 272$ jours ouvrables qui font :

$$272/6 = 45 \text{ semaines } 1/3 = 1\,587 \text{ heures}$$

1. Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période de modulation est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage.

Toute modification non prévue au calendrier doit être proposée 14 jours à l'avance ;

2. Le temps plein modulé est compris entre 28 et 42 heures. Les heures éventuellement effectuées au-delà de 42 heures par semaine sont payées en heures supplémentaires ;

3. Le travail non modulé s'étale sur 47 semaines.

En cas de travail modulé, la 47^e semaine peut être non travaillée et consacrée à la récupération, le travail pouvant ainsi être modulé dans une fourchette de 41 à 46 semaines ;

4. Les heures comprises entre 35 et 42 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 14 jours à l'avance.

B. – Rémunérations

Les salariés (à temps complet ou à temps partiel) qui bénéficient de la réduction du temps de travail conserveront leur niveau de rémunération, la base mensuelle de 169 heures étant remplacée par une base de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le lissage des salaires sera appliqué.

En contrepartie du maintien des salaires, les parties conviennent d'une modération salariale pendant 3 ans.

Un document annexé à la fiche de paie du mois de mai (où la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié n'est pas débiteur du temps non fait.

C. – Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36^e heure. Elles peuvent être imposées dans la limite de 40 heures par semaine, afin de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cadre d'un travail modulé, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires annuelles à 110.

D. – Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires appartient à l'employeur.

Le temps partiel ne peut être annualisé que dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sauf le cas de l'embauche en remplacement d'un salarié annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un planning annuel leur permettant d'avoir un autre employeur.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être compris dans une fourchette de 800 à 1 240 heures annuelles, ceci afin de maintenir leur protection sociale. Cependant, le seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une protection sociale.

E. – Dispositions spécifiques aux cadres

Le présent accord prévoit le même dispositif pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, pour les cadres et selon les besoins de l'entreprise, des modalités particulières de récupération peuvent être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours ou l'ouverture d'un compte épargne-temps.

Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une autonomie certaine dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour.

Exceptionnellement, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne-temps pourra être mis en place pour les non-cadres.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de la CHANED et au premier jour qui suit l'extension pour la branche.

Fait à Paris, le 16 mai 2000.

AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2006
à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant la modulation.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au *JORF* du 23 décembre 2000.

Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Organisation du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne le travail modulé, en modifiant le paragraphe A « Organisation du travail modulé » de l'accord de branche du 16 mai 2000.

En conséquence, le paragraphe A du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 est remplacé par le suivant :

(Voir ce texte.)

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

AVENANT N° 2 DU 11 SEPTEMBRE 2006
à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail
(dispositions spécifiques aux cadres)

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant les cadres non affectés à un service.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JORF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A « Organisation du travail modulé » et l'alinéa 3 du paragraphe E « Dispositions spécifiques aux cadres » de la partie III « Les modalités de la réduction du temps de travail », étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne les dispositions relatives aux cadres non affectés à un service, en modifiant l'alinéa 3 du paragraphe E de la partie III de l'accord de branche.

En conséquence :

L'alinéa 3 du paragraphe E du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 : « Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une autonomie certaine dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour » est remplacé par le texte suivant :

(Voir ce texte.)

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension, mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2006

relatif à l'accès à la formation professionnelle

PRÉAMBULE

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnels que pour les établissements d'enseignement privé à distance. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir.

Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures et aux nouvelles technologies tout en tenant compte des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.

Les partenaires sociaux sont convenus de traiter en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront traités progressivement à partir de 2007.

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation (reprenant les dispositions de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971) situés sur le territoire métropolitain.

Le présent accord s'applique aux organismes privés qui pratiquent l'enseignement à distance, de toute nature et de tout niveau, et notamment dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804C et 804D de la nomenclature NAF.

Article 2

Dispositions générales

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;

- à l’initiative du salarié avec l’accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) défini à l’article L. 933-1 du code du travail ;
- à l’initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- et, pour certains publics : à l’embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Les types d’actions de formation entrant dans le champ d’application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment :

- les actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions d’adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

Les signataires du présent accord se sont attachés à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche de l’enseignement à distance afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matières de formation professionnelle et disposer d’éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisants, notamment grâce aux contrats de professionnalisation et à l’articulation de tous les dispositifs entre eux, tout en permettant à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle.

La commission paritaire nationale instituée par la convention collective nationale de l’enseignement privé à distance, dont les attributions définies à l’article 4.1.2 de ladite convention collective nationale consistent notamment à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, s’est réunie le 29 mai 2006 pour constituer la commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle, visée à l’article 3 du présent accord, et définir les axes prioritaires en matière de formation.

Article 3

Commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle

Les parties signataires, réunies le 29 mai 2006 dans le cadre de la commission paritaire nationale (CPN), décident de la constitution d’une commission paritaire nationale pour l’emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), conformément aux dispositions de l’accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de confier à la CPNEFP les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

3.1. Composition. – Fonctionnement

Elle est composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales et signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat de la CPNEFP sont assurés alternativement par l’un ou l’autre collège. Le secrétariat technique est assuré par le collège employeurs.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les décisions de la CPNEFP seront prises à la majorité des membres présents ou représentés.

3.2. Attributions

La CPNEFP a pour missions :

- en matière d’emploi, de permettre l’information réciproque des organisations signataires sur la situation de l’emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
- de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche, en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l’ensemble des salariés de la branche ;
- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d’actions de formations prioritaires ;
- le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d’entreprise.

Article 4

Contrats de professionnalisation

4.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d’emploi de 26 ans et plus, dès lors qu’une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l’emploi. Il est soumis aux dispositions des articles L. 981-1 et suivants du code du travail.

4.2.2. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou ⁽¹⁾ d’acquérir une qualification afin de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CPNEFP en matière d’actions de formation professionnelle pour la branche de l’enseignement privé à distance, figurent les formations permettant au bénéficiaire d’accéder à un niveau de qualification supérieur, et notamment les formations concourant à améliorer les procédures de gestion et/ou à optimiser l’exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

Ce contrat peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé une fois,

(1) Termes exclus de l’extension comme étant contraires aux dispositions du dernier alinéa de l’article L. 981-1 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1^{er}).

dans les situations suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie ou accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

4.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis de système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires conviennent que la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ; quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.

4.5. Fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de trois bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur « Enseignement et formation privés ») et par bénéficiaire ⁽¹⁾.

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP, au taux fixé par décret. Cette formation peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'entreprise.

4.6. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que le présent accord a un caractère normatif.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle seront examinés ultérieurement.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est applicable aux adhérents de la CHA-NED dès sa signature.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-10 du code du travail (*arrêté du 16 juillet 2007, art. 1^{er}*).

AVENANT N° 1 DU 2 JUILLET 2007
à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle s'est réunie, notamment le 12 janvier 2007, afin de poursuivre ses travaux relatifs à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes.

PRÉAMBULE

L'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance, signé le 4 décembre 2006, qui traitait en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation, prévoyait, notamment dans son préambule, que les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seraient examinés progressivement à partir de 2007.

Dans ce cadre, le présent avenant traite des dispositifs suivants : plan de formation et droit individuel à la formation.

Article 1^{er}

Plan de formation

1.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise ⁽¹⁾.

Le plan de formation distingue trois catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formation de type 1 s'effectuent obligatoirement sur le temps de travail.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de son champ de compétences ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de types 2 et ⁽²⁾ 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représenta-

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article L. 930-1 du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation le sont à l'initiative de l'employeur (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

tives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes pressenties peuvent toutefois faire état d'un motif de refus légitime.

1.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des trois catégories d'actions de formation citées en 1.1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

Article 2

Droit individuel à la formation

2.1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

2.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

2.3. Ouverture du droit

Les droits s'acquièrent à concurrence de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et *pro rata temporis* de la durée contractuelle du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. Le calcul du droit doit comptabiliser les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale ⁽¹⁾.

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

2.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP, et notamment les actions de formation, considérées comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- adaptation aux nouvelles technologies ;
- conduite de projets ;
- organisation, gestion et management d'équipes.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF) (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

2.5. Information individuelle et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise ⁽¹⁾.

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2.9 ci-après, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

2.6. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- le non-respect de la procédure par le salarié ;
- le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque entreprise ;
- la non-disponibilité des fonds ;
- le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
- le contenu de la formation ;
- l'intérêt professionnel ;
- la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre ;
- la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

- par l'OPCA-EFP, selon ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire ;
- ou à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail aux termes desquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'un délai de 4 mois (*arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}*).

2.7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

2.8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congrés payés...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

2.9. Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit individuel à la formation.

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les autres dispositifs de la formation professionnelle (période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront examinés ultérieurement.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009

relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent mettre en place un accord sur le développement de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap dans le but de servir de cadre à la négociation des entreprises, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes porteuses de handicap.

Compte tenu du nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap, cet accord veut impulser un effort général mais proportionnel aux moyens et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés – dont les institutions représentatives du personnel – les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

3. Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- une sensibilisation en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH ;
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

ACCORD DU 15 JANVIER 2010

relatif à l'emploi des seniors

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance, très attachés au respect des principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail, considèrent qu'il convient de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière et souhaitent en conséquence mettre en place, pour la branche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux, prenant en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'importance de reconnaître et valoriser les caractéristiques des salariés seniors, notamment en termes d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mais aussi de détention de la mémoire collective ;
- rappeler le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation ;
- proposer au niveau de la branche un plan d'action qui devra être mis en place au niveau des entreprises, plan d'action dont le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance demandent ainsi aux entreprises de la branche d'engager des politiques actives et dynamiques afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Plan d'action

Le plan d'action adopté comporte 6 chapitres, définis en liaison avec les domaines d'action stipulés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

I. 1. – Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées ; elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'éducation et de la formation.

Les partenaires sociaux visent à atteindre, au terme des 3 ans de l'accord, un taux indicatif minimum de recrutement de 5 % de salariés âgés de 50 ans et plus sur l'ensemble des recrutements réalisés sur la période.

I. 2. – Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux fixent comme objectif de maintenir, autant que faire se peut, dans l'entreprise les salariés de plus de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tout particulièrement celles de 50 salariés et plus, se doteront d'un indicateur des mouvements du nombre de salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux engagent une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'emploi des seniors, comme, par exemple le développement du tutorat ou du travail à temps partiel.

I. 3. – Promotion et rémunération

Les salariés de tous âges peuvent avoir accès, selon leur capacité et les besoins des entreprises, à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, les entreprises se doteront d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 50 ans.

CHAPITRE II

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

La gestion des carrières pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière », qui peuvent avoir lieu à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, au choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

A partir de 60 ans, ces entretiens pourront avoir lieu tous les 3 ans, à la demande des salariés qui le souhaitent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, en liaison avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A cette fin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prévoir qu'au terme des 3 ans de l'accord au moins 75 % de la population éligible ait eu un entretien de seconde partie de carrière.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET ACCÈS À LA FORMATION

III. 1. – Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux veilleront et demandent aux entreprises de veiller particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 50 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA.

III. 2. – Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans, d'un bilan de compétences.

III. 3. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les entreprises pourront apporter une aide matérielle et logistique, notamment par aménagement du temps de travail, au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies avec elles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des actions de formation concernant la population des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la population éligible ait bénéficié d'au moins une action de formation.

CHAPITRE IV

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

CHAPITRE V

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

V. 1. – Organisation de formations spécifiques

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de seconde partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

V. 2. – Modalités d'aménagement des fins de carrière

A l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de travail à temps partiel d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, mettent à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

CHAPITRE VI

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les partenaires sociaux soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et techniques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des missions de tutorat confiées à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, un senior sur quatre ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, un senior sur trois ait eu une telle mission.

Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il prendra effet à compter de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2012
relatif à la désignation de l'OPCA PL

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Toutefois dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

- la totalité de la collecte de la professionnalisation ;
- la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

Article 3

Section paritaire professionnelle

Les signataires du présent accord associent la présente désignation au souhait de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une section paritaire professionnelle existante, au sein d'OPCA PL, permettant le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

Article 4

Durée et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord a un caractère normatif. Il fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 10 octobre 2012.

ACCORD DU 26 JUIN 2014

relatif au travail à temps partiel

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Si, pour la plupart des fonctions de la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégralement applicables sans dérogation, l'activité d'enseignement à distance induit toutefois un recours important au temps partiel pour :

- les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permanences pour répondre aux questions des élèves, la durée hebdomadaire de travail pouvant être très inférieure à 24 heures pour certaines matières auxquelles sont inscrits peu d'élèves ou pour lesquelles les questions sont peu nombreuses ;
- et les correcteurs à domicile, qui ont un statut particulier dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance mis en place par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal, à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis notamment les 14 février 2014, 17 avril et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Tout en confirmant l'application sans dérogation des dispositions de la loi à la quasi-totalité des fonctions de la classification de la convention collective applicable, ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires suivantes :

- aménagement des dispositions concernant les professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement privé d'enseignement à distance ;
- suppression du minimum horaire pour les correcteurs à domicile, rémunérés à la tâche en fonction des copies et travaux dont la correction leur est confiée.

Article 1^{er}

Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les établissements privés d'enseignement à distance et régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

La première partie du présent accord est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

La deuxième partie comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

Cas général

Sous réserve des dispositions spécifiques de la partie II du présent accord, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 3

Dérogations individuelles

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, « une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée ».

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Article 5

Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emplois, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

II. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CERTAINES FONCTIONS

Section A

Professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement

Article 6

Horaire hebdomadaire contractuel

Pour les professeurs qui assurent des permanences dans les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

Article 7

Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés sur la semaine par demi-journées. De même, les horaires de travail des salariés dont la durée de travail en équivalent mensuel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées.

Section B

Correcteurs à domicile

Article 8

Suppression du minimum horaire

Les correcteurs à domicile, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. En conséquence, aucun minimum de durée de travail n'est applicable.

III. – DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

ACCORD DE BRANCHE **sur les entretiens professionnels**

PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il complète l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement privé à distance.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent réaffirmer les particularités du secteur de l'enseignement privé à distance, rendant nécessaire l'adaptation des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail dans sa nouvelle rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

En effet, les salariés de la branche de l'enseignement privé à distance sont susceptibles de relever d'une situation particulière, les modalités et le temps de travail de certains personnels pédagogiques impliquant une présence rare dans les locaux de leur établissement de rattachement.

La formation et les entretiens professionnels visés à l'article L. 6315-1 du code du travail ont pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- leur permettre d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant de dresser un bilan individualisé et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ces entretiens ne portent pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Le présent accord a pour finalité de tenir compte de ces spécificités tout en permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus pour les salariés employés à temps très partiel, les salariés à distance, ainsi que pour ceux se trouvant en situation de salariat auprès de plusieurs employeurs.

Il est pris en vue de préciser et d'adapter les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Ainsi, l'accord prévoit-il :

- la possibilité de procéder aux entretiens professionnels à distance, pour certains salariés ;
- les modalités dans lesquelles se déroulent les entretiens professionnels à distance ;
- la possibilité de réaliser des formations professionnelles à distance ;
- les modalités de formation professionnelle à distance.

Article 1^{er}

Principe des entretiens professionnels à distance

Pour les correcteurs à domicile et pour les personnels pédagogiques effectuant moins de 144 heures par an, de 12 heures par mois ou de 2,77 heures par semaine, l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail peut être réalisé à distance, par tout moyen de communication téléphonique ou électronique permettant une conversation verbale.

Les salariés visés au premier alinéa de cet article pourront demander à effectuer l'entretien professionnel en présentiel s'ils préfèrent cette modalité d'entretien.

Le temps ainsi consacré par le salarié à l'entretien visé à l'alinéa précédent sera comptabilisé comme du temps de travail effectif.

Article 2

Modalités des entretiens professionnels à distance

Pour les besoins de l'organisation des entretiens professionnels des catégories de salariés visés à l'article 1^{er}, l'employeur, d'un commun accord conviendra d'une date avec le salarié et fera droit à la demande du salarié qui souhaiterait effectuer l'entretien avec un autre cadre que le cadre N + 1.

L'employeur adressera alors une invitation au plus tard 10 jours calendaires avant l'entretien, accompagné de l'ensemble des documents nécessaires à la réalisation de l'entretien dans les conditions définies à l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'employeur prend à sa charge les éventuels frais postaux exposés par le salarié en vue de permettre l'acheminement de la documentation relative aux entretiens professionnels. Ces documents pourront néanmoins être échangés par voie électronique.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié par tous moyens, y compris numériques.

Article 3

Principe des formations professionnelles à distance

Les catégories de salariés visés à l'article 1^{er} pourront se voir dispenser les formations professionnelles, visées à l'article L. 6315-1 du code du travail, à distance, dans le cadre du plan de formation.

Article 4

Modalités des formations professionnelles à distance

Les formations éligibles devront donner lieu à une attestation de suivi de la formation et des connaissances acquises.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature et pour une durée indéterminée.

Il est applicable immédiatement pour les adhérents de la CHANED et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 35 DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF À L'INTÉGRATION DES ORGANISMES PRIVÉS GESTIONNAIRES DE CFA ET D'UFA
DANS LE CHAMP D'APPLICATION ET AUX DISPOSITIONS POUR LES ENSEIGNANTS
EN FORMATION DIPLÔMANTE PAR ALTERNANCE

NOR : ASET1651114M

IDCC : 2691

Entre

FNEP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CTFC

SYNEP CFE-CGC

FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par la signature de cet avenant, les représentants syndicaux et patronaux souhaitent que l'ensemble des salariés des organismes privés gestionnaires de CFA et UFA soient soumis à une convention collective obligatoire, tout en tenant compte de l'existence de conventions collectives nationales de branche traitant des activités des salariés de ces organismes.

Ainsi seuls les organismes qui ne sont pas obligatoirement soumis à une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques pour les salariés, dont les enseignants, concourant directement aux formations par apprentissage doivent appliquer la présente convention collective.

Article 1^{er}

Champ d'application

A l'article 1.1.1.1 de la convention collective est ajouté :

« f) Les associations ou fondations gestionnaires de centre de formation d'apprentis qui ne relèvent pas d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques visant les salariés concourant aux formations par apprentissage. »

Le f de l'article 1.1.3 reçoit la rédaction suivante : « f) Les centres de formation d'apprentis gérés par une chambre consulaire ».

Article 2

Nouvelles modalités pour les enseignants en formations diplômantes par alternance

2.1. Modification de l'article 4.4.1

L'alinéa suivant le point 12 reçoit la rédaction suivante :

- « Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir : (...)
- les suivis de stage ou de toute autre période professionnelle sauf pour les enseignants des établissements associatifs gérant des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 4.4.9.1 ;
 - les activités connexes. »

2.2. Modification de l'article 4.4.9

L'article 4.4.9 reçoit la rédaction suivante :

« 4.4.9. Enseignants en formations diplômantes par alternance

4.4.9.1. Enseignants des associations ou fondations
gérant des centres de formation d'apprentis (CFA)

a) Enseignants n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel

Pour les enseignants n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Pour les formations de niveaux 1 et 2, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 850 heures d'activité de cours et 684 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Les visites d'entreprise sont prises en compte dans le cadre des activités connexes.

b) Enseignants assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel

Pour les enseignants assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel, dont la charge sera précisée contractuellement, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Pour les formations de niveaux 1 et 2, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 750 heures d'activité de cours et 784 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Dans le cadre de leur enseignement, ces enseignants effectuent une activité de suivi pédagogique et professionnel excluant toute démarche commerciale. Cette activité de suivi est intégrée dans les activités induites à hauteur de 8 % maximum de leur d'activité de cours.

Au-delà, à volume de cours constant, cette activité de suivi sera prise en compte dans le cadre des activités connexes.

4.4.9.2. Enseignants des autres établissements dispensant des formations diplômantes par alternance

a) La durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie à l'article 4.4.2 et comprend 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

b) Pour les formations de niveaux 1 et 2, la durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures telle que définie dans l'article 4.4.2 et comprend 850 heures d'activité de cours et 684 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

4.4.9.3. Dispositions communes

a) Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors cinq semaines de "bloc estival" et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures en présence des élèves en formation en alternance.

Pour les écoles, associations ou fondations concernées il est fait application des dispositions de l'article 4.4.2 paragraphe b 2.

b) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations diplômantes par alternance est précisée à l'annexe II-D.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe II-D.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-D. »

c) Les contrats en cours, signés avant le 21 août 2008, et relevant des dispositions de la convention collective sur la modulation demeurent régis par l'article 4.4.9 ancien de la convention collective et les annexes anciennes A, B et C.

2.3. Création de l'annexe II-D

Aux annexes II-A, II-B et II-C, la colonne : « formation diplômante par alternance » est supprimée.

Il est créé une nouvelle annexe II-D comprenant les informations suivantes :

« ANNEXE II-D

1. Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires

NIVEAU qualification	FORMATION DIPLÔMANTE PAR ALTERNANCE des organismes gestionnaires de CFA				FORMATION diplômante par alternance des autres établissements	
	ENSEIGNANT assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel		ENSEIGNANT n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel			
	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	864	750	950	850	950	850
Nombre maximum de semaines de cours par an	42	42	42	42	42	42
Horaire hebdomadaire moyen de cours	24	24	24	24	24	24
Durée annuelle heures d'activités induites	670	784	584	684	584	684
Pourcentage d'activité de cours ⁽¹⁾	56,32	48,89	61,93	55,41	61,93	55,41
Pourcentage d'activités induites ⁽¹⁾	43,68	51,11	38,07	44,59	38,07	44,59
Coefficient de cours sur 1 534 heures ⁽²⁾	1,7755	2,0453	1,6147	1,8047	1,6147	1,8047
Contingent d'heures supplémentaires : au total ⁽³⁾	213	204	194	216	194	216
<div>(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.</div> <div>(2) niveau d'enseignement (AC × coefficient = AC + AI).</div> <div>(3) Soit : activité de cours + activités induites.</div>						

2. Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires

NIVEAU qualification	FORMATION DIPLÔMANTE PAR ALTERNANCE des organismes gestionnaires de CFA				FORMATION diplômante par alternance des autres établissements	
	ENSEIGNANT assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel		ENSEIGNANT n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel			
	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2	Infra niveau 2	Niveaux 1 et 2
1. Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,7755	2,0453	1,6147	1,8047	1,8047	1,6147
2. Heures d'activité de cours par semaine (AC)	28	28	28	28	28	28
3. Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

NIVEAU qualification	FORMATION DIPLÔMANTE PAR ALTERNANCE des organismes gestionnaires de CFA				FORMATION diplômante par alternance des autres établissements	
	ENSEIGNANT assurant une activité de suivi pédagogique et professionnel		ENSEIGNANT n'assurant aucune activité de suivi pédagogique et professionnel			
4. Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	3,10	4,19	2,46	3,22	3,22	2,46
5. Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	7,10	8,19	6,46	7,22	7,22	6,46
6. Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	0,51	0	0,93	0,43	0,43	0,93
7. Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 25 %	0,39	0	0,61	0,35	0,35	0,61
8. Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	0,90	0	1,54	0,78	0,78	1,54
9. Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de :	32,51 (28 + 4 + 0,51)	32,00 (28 + 4)	32,93 (28 + 4 + 0,93)	32,43 (28 + 4 + 0,43)	32,43 (28 + 4 + 0,43)	32,93 (28 + 4 + 0,93)
Lignes 3 et 8 : nombre maximum d'heures de cours et d'heures d'activités induites et d'heures totales d'activités devant être rémunérées au taux de majoration à 15 %.						
Lignes 4 et 9 : nombre maximum d'heures de cours et d'heures d'activités induites et d'heures totales d'activités devant être rémunérées au taux de majoration à 25 %.						
Ligne 5 : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activités de cours rémunérés au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).						

Article 3

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable au 1^{er} septembre suivant la date d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1651107M

IDCC : 1589

Entre
UMF
SNSSP

D'une part, et

CFDT
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé la formation professionnelle et prend en compte les dispositions nouvelles en matière de formation issues de la loi du 8 août 2016.

L'enjeu de ces réformes est d'assurer une sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés, dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche. Pour ce faire, il est permis :

- aux entreprises de décider de leur niveau d'investissement dans la formation ;
- aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Notre branche professionnelle a toujours eu à cœur de privilégier l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, le présent accord s'intègre dans un corpus conventionnel relatif à la formation professionnelle :

- accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme collecteur paritaire agréé pour recevoir le versement des contributions formations des entreprises et créant une section paritaire professionnelle permettant la mutualisation des fonds de la formation au niveau de la branche ;

- avenant du 16 janvier 2004 mettant en place le certificat de qualification professionnelle « employé polyvalent des produits de la mer » ;
- accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le nombre d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les parties signataires estiment qu'il est essentiel de revoir les dispositions conventionnelles prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les orientations de la profession soient en cohérence avec les nouvelles dispositions légales.

En outre, le présent accord :

- participe à l'évolution de la convention collective mareyeurs-expéditeurs ;
- poursuit l'effort entrepris en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en mettant en exergue les enjeux et les priorités pour les entreprises.

Dispositions préliminaires

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise notamment les modalités de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIFS DE FORMATION OUVERTS AUX SALARIÉS

Article 1^{er}

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du droit individuel à la formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé *pro rata temporis*.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une cer-

tification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr.) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :
 - liste élaborée par le COPANEF au niveau national ;
 - liste élaborée par le COPAREF au niveau régional ;
 - liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit Cléa, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1^{er} mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Article 2

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- 1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs – faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 3

Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

- celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;
- celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

Article 4

Congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

TITRE II

PRIORITÉS DE LA BRANCHE ET PRISES EN CHARGE DES COÛTS DE FORMATION PAR L'OPCA

Article 5

Priorités de la branche en matière de formation

Les priorités, les publics cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuelles études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les salariés dont les emplois sont menacés ;
- les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;
- tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

Article 6

Prises en charge des formations par l'OPCA

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

TITRE III

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

Article 7

Obligation de former

Les parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

Article 8

Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluriannuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Article 9

Entretien professionnel des salariés

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en termes de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;
- l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (art. L. 3142-29 du code du travail) ;
- l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

1. Une action de formation.
2. Une progression salariale ou professionnelle.
3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 10

Accompagnement des salariés en alternance

Le salarié peut être investi de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

TITRE IV

OUTILS ET ACCOMPAGNEMENT DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 11

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisés par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
- d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 12

Certificat de qualification professionnelle de la branche

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est rappelé que les partenaires sociaux ont mis en place un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Employé polyvalent des produits de la mer » (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la branche un bilan annuel de financement du CQP.

Article 13

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

Article 14

OPCA désigné par la branche

L'AGEFOS-PME, OPCA désigné par la profession (cf. préambule et accord du 18 novembre 1996) met à disposition de la branche et des entreprises couvertes par le champ de cet accord tout outil ou guide concourant à la réalisation des objectifs du présent accord et au développement de l'accès à la formation professionnelle.

TITRE V

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 15

Contribution légale et contribution conventionnelle

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de finances 2016 rehaussent le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière due par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	PROFESSIONNALISATION	FPSP	PLAN	CONVENTIONNELLE	TOTAL
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	–	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	–	0,55 %

NB – Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1^{er} mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

Article 16

Contribution supplémentaire facultative des entreprises

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (art. L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

Article 18

Caractère impératif

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

Article 19

Dépôt et extension

L'union du mureyage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE, BRANCHE DES MAREYEURS-EXPÉDITEURS

LE 6 DÉCEMBRE 2016

IDCC 1589

Objet : Taux des contributions à la formation professionnelle en application de l'accord de branche des mareyeurs-expéditeurs relatif à la formation professionnelle en date du 21 septembre 2016 (rap-
pel)

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont signé un accord en date du 21 septembre 2016 portant sur la formation professionnelle.

Le titre V sur les dispositions financières prévoit notamment que la contribution légale due en 2017 est déterminée comme suit :

- « – 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite. »

Par ailleurs, cet accord instaure une contribution conventionnelle de 0,10 % « pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés ».

En conséquence, la participation légale et/ou conventionnelle à la formation professionnelle applicable aux entreprises de la branche au titre de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016 peut être schématiquement représentée comme suit :

Collecte 2017 masse salariale 2016

	C1F	CPF	PROFESSIONNALISATION	FPSP	PLAN	CONVENTIONNELLE	TOTAL
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	–	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
11 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 11 salariés			0,15		0,40	–	0,55 %

Pour le compte de la CPNEFP.

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2016
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1651104M

IDCC : 2972

Entre

ADF

D'une part, et

UM CFDT

SNPNS CFTC

SNEPS

SNPS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle constitue une priorité de la branche. Celle-ci est un facteur d'enrichissement mutuel, un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle doit être intégrée dans toutes les composantes de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, formation, affectation, déroulement de carrière.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler qu'ils ont depuis longtemps créé des dispositifs pour supprimer les écarts entre hommes et femmes lorsque ceux-ci étaient constatés.

Les accords de branche relatifs à la formation professionnelle rappellent également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

I. – Dispositions générales

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (art. 1.1).

Article 2

Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail ;
- principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit code ;
- principes liés à l'égalité professionnelle des articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit code ;
- principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du code du travail.

Article 3

Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 4

Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié dans les principes et conditions prévus par le code du travail.

II. – Recrutement, information et orientation professionnelle

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe, d'origine, de religion.

Les offres d'emploi, internes et externes, devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe, et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Article 6

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

A ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle. A ce titre, un entretien professionnel est réalisé dans les conditions fixées par les accords relatifs à la formation professionnelle du personnel sédentaire.

Article 7

Articulation vie professionnelle et vie privée

a) Réunions de travail

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés sédentaires, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail standard ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à une journée devra être prévu au moins 5 jours à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

b) Parentalité

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail.

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés

payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service, et peut notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

c) Télétravail

Le télétravail à domicile peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

L'accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1222-9 et suivants du code du travail.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

Un tel dispositif relève d'un accord d'entreprise.

d) Temps partiel choisi

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale...).

Pour les demandes analogues de cadres soumis au régime « forfait jour » souhaitant un passage temporaire en « forfait jour réduit » (non couvert par les dispositions légales en matière de temps partiel), les parties conviennent que, lorsque le salarié remplit les conditions légales pour bénéficier d'un congé de présence parentale ou d'un congé parental, la mise en place d'une convention de « forfait jour réduit » sera accordée à la demande du salarié.

Article 8

Egalité salariale et évolution professionnelle

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. A cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accessibilité des femmes aux postes d'encadrement, et aux postes d'encadrement supérieur, par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

Article 9

Instances représentatives du personnel

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. – Dispositions diverses

Article 10

Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) annuellement. Il tient compte notamment des études réalisées par l'OPMQ maritime et résulte de la compilation des informations qui seront notamment communiquées par les entreprises.

Les entreprises de la branche sont également invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle, ainsi que les rapports de situation comparée (H/F) lorsqu'ils existent, à la commission paritaire de branche.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le bilan social de branche. A cet égard, les entreprises s'engagent à fournir les éléments nécessaires permettant d'établir un rapport de branche pertinent et complet.

Il est décidé d'établir un premier rapport de branche sur l'égalité professionnelle d'ici à juillet 2017, afin de participer à créer une dynamique positive de réflexion et de négociation sur cette question.

Article 11

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle est accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche seront invitées à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier destinataire.

L'accord portant révision peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes réglementaires en vigueur.

Article 12

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 8. Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Fait à Paris, le 12 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

Convention collective nationale

IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 2 DU 29 SEPTEMBRE 2016

RELATIF À L'HABILITATION DES ORGANISMES DE FORMATION

NOR : ASET1651106M

IDCC : 1431

Entre

UDO

FNOF

SYNOPE

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FCS CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet avenant annule et remplace l'avenant du 4 décembre 2008 relatif à l'habilitation des organismes de formation, dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

*Mise en place d'une procédure d'habilitation des
organismes de formation préparant aux CQP*

Les organisations signataires conviennent d'instituer une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP créés dans la branche de l'optique lunetterie de détail telle que définie à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail.

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP instauré par la branche devra préalablement être habilité par la CPNE-FP.

Seuls les candidats inscrits dans une école habilitée par la CPNE-FP, conformément au présent accord, peuvent être admis à se présenter aux épreuves de validation du CQP, hormis les candidats autorisés, conformément au cahier des charges, à s'inscrire aux examens en qualité de candidats libres.

Article 2

Introduction de la demande d'habilitation

La demande d'habilitation devra être introduite avant le démarrage de la formation et le dossier devra parvenir au secrétariat de la CPNE-FP avant le 15 décembre pour l'examen des demandes d'habilitation.

Seul un organisme qui a l'entière responsabilité du dispositif de formation pourra présenter une demande d'habilitation.

Article 3

Dossier d'habilitation

Le dossier remis par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation comprend les éléments suivants :

- présentation de l'organisme de formation :
 - plaquettes de présentation de l'organisme et de son conseil d'administration ou organe équivalent comprenant la liste des formations et leur programme déjà proposés par l'organisme ;
 - production du numéro d'agrément de l'organisme ;
 - règlement intérieur et statuts ;
 - constitution de l'équipe pédagogique, cursus du corps enseignant et curriculum vitae ;
 - infrastructures : locaux (superficie...), matériels (box de réfraction, kératomètre...). Attention : la liste des matériels mis à disposition des étudiants doit être à jour et garantir la mise en situation des candidats en cours de formation ;
 - documents de présentation de la formation remis aux candidats ou aux entreprises permettant la promotion du CQP ;
 - liste des professionnels en lien avec l'organisme de formation pour la mise en place du CQP considéré ;
 - nombre envisagé/estimé de stagiaires ;
 - planning prévisionnel détaillé du cycle de formation (alternance, horaires et noms des formateurs en centre...) ;
 - actions envisagées pour la liaison avec les entreprises et avec les tuteurs ;
 - la lettre d'engagement à se conformer à l'article 4 du présent accord.
- (cf. annexe I. – Fiche d'analyse des pièces à fournir en vue de l'habilitation.)

Article 4

Engagements de l'organisme de formation

L'organisme de formation s'engage à :

- respecter scrupuleusement les référentiels de compétences, de certification et d'évaluation tel qu'élaborés par la CPNE-FP, ainsi que le cahier des charges de formation et les supports fournis ;
- se conformer aux modalités de formation telles qu'exigées par la CPNE-FP (répartition entre formation en présentiel et possibilité de e-learning) ;
- respecter le cadre technique et logistique préconisé par la CPNE-FP pour les modules susceptibles d'être réalisés en e-learning ;
- s'interdit toute utilisation des supports de formation dévolus au CQP à d'autres fins ou d'autres formations potentiellement offertes par l'organisme. Cette interdiction est absolue, durant l'habilitation ou après son éventuelle déchéance ;
- participer, sur sollicitation de la CPNE-FP à toute réunion permettant l'aménagement et/ou la définition du référentiel, du cahier des charges, ou toute autre situation requérant l'expertise de l'organisme de formation ;

- proposer chacun des modules de formation tels que définis par le cahier des charges, y compris les modules dits « optionnels » et ce, quel que soit le nombre d'apprenants. Cet engagement ne contrevient pas à ce que l'organisme puisse développer un partenariat avec un autre organisme de formation habilité par la CPNE-FP dans un objectif de mutualisation des moyens ;
- mettre à disposition durant la période de formation, et les sessions d'examen les ressources humaines et/ou techniques suffisantes à leurs bons déroulements, et globalement répondre à toute sollicitation de production ou de participation à toute commission de travail permettant l'amélioration continue du référentiel de certification du CQP ;
- fournir les sujets et corrigés d'examens en nombre suffisant et aux dates fixées par la CPNE-FP ;
- garantir la bonne réalisation des corrections des copies d'épreuves écrites par les équipes pédagogiques du centre de formation, dans le respect des délais et formes exigées par la CPNE-FP ;
- veiller à ce que l'entreprise/établissement/rayon accueillant le jeune en alternance, ait pour activité l'optique lunetterie de détail ;
- respecter le planning de formation inséré dans le dossier de demande d'habilitation et remis annuellement et indiquer chaque semestre les modifications importantes réalisées.

Toute modification conduisant à être hors du champ défini par le cahier des charges pourrait remettre en cause l'habilitation de l'organisme ;

- fournir, au début de la formation, et à chaque démarrage de cycle de formation, la liste complète des inscrits du groupe de formation avec :
 - leurs noms, prénoms, date de naissance, adresses postales numéro(s) de téléphone et adresses électroniques ;
 - les lieux des établissements ;
 - les noms des tuteurs, les fonctions occupées dans l'entreprise ;
- mener annuellement une enquête de satisfaction auprès des apprenants sur la qualité de la formation suivie, sur les modalités d'enseignement, la qualité des enseignants etc. Les résultats de cette enquête seront transmis à la CPNE-FP au plus tard 2 mois après la fin de la formation ;
- mener une enquête de suivi des titulaires de la certification après un an d'obtention.
- accepter, en cours de formation :
 - de répondre à toute demande d'informations émanant de la CPNE-FP ;
 - de recevoir toute visite de suivi ordonnée par la CPNE-FP ;
 - de participer à toute réunion de coordination entre responsables et/ou formateurs d'organismes habilités, et notamment à la commission création sujets ;
 - de garantir la bonne organisation des épreuves écrites et orales et la participation des équipes pédagogiques à la correction de ces dernières dans les conditions définies par la CPNE-FP ;
 - de fournir la matière d'œuvre nécessaire à l'organisation des épreuves pratiques et de mettre à disposition les enseignants nécessaires pour constituer les jurys d'examen ;
- adresser en fin de cycle, les documents nécessaires à la délibération du jury final mentionnés à l'article 8 ainsi qu'un bilan du cycle de formation.

Article 5

La procédure d'habilitation

Après étude des pièces du dossier, la CPNE-FP peut :

- habilitier l'organisme ;
- reporter la décision de manière à obtenir des compléments d'informations ;
- inviter l'organisme de formation à présenter son dossier ;
- ou refuser l'habilitation.

En cas de refus d'habilitation, l'organisme de formation peut présenter une nouvelle demande après pour l'année suivante.

Article 6

Notification de la décision

La CPNE-FP notifie la décision, signée de son Président et de son vice-président, dans les quinze jours de la décision.

La lettre d'habilitation (cf. annexe II) est accompagnée de deux exemplaires de la convention liant l'organisme de formation et la CPNE-FP (cf. annexe III).

L'organisme de formation dispose d'un délai d'un an à compter de la notification de l'habilitation pour démarrer la formation. Ce délai d'un an pourra être prorogé en cas de demande justifiée de l'organisme de formation.

Article 7

Modalités de suivi

Toute modification importante apportée par l'organisme de formation devra préalablement être transmise et justifiée à la CPNE-FP qui pourra la refuser.

Le non-respect de cette clause, tout comme le non-respect du cahier des charges, pourra aboutir au retrait de l'habilitation.

En cours d'année, la CPNE-FP pourra décider d'organiser des réunions avec les responsables des centres de formation habilités et/ou ses formateurs ;

En cours de formation, la CPNE-FP pourra mandater un groupe paritaire pour effectuer la visite de tout organisme de formation habilité. Ce groupe adressera un compte rendu de visite à la CPNE-FP.

Ce type de délégation paritaire pourra intervenir auprès des salariés en formation et auprès de leurs tuteurs.

Article 8

Délivrance des CQP

En fin de cycle de formation, et au moins 1 mois avant la date de réunion du jury final, l'organisme adressera à la CPNE-FP les éléments suivants :

- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies par module ;
- une fiche récapitulative de la liste des stagiaires terminant le cycle et se présentant aux examens, ainsi que les avis portés par l'organisme ;
- la liste des apprenants n'ayant suivi que certains modules dans le cadre de la formation continue et ne présentant pas le CQP, et les résultats de l'enquête de satisfaction pour chaque module ;
- la liste des apprenants préparant le CQP en plusieurs années ;
- les livrets de suivi (fiche de synthèse des résultats, feuilles d'évaluation trimestrielle par le tuteur ; fiches cobayes remplies) ;
- les résultats des contrôles continus de positionner le stagiaire dans chacun des modules par rapport à la moyenne de sa classe.

Article 9

Commission paritaire de règlement des litiges

Pour tout problème relatif à la formation soulevé par un ou plusieurs stagiaires ou par une ou plusieurs entreprises, la CPNE-FP pourra décider de se réunir et de convoquer ou non les parties pour statuer sur le litige.

Article 10

Durée de l'habilitation

Toute habilitation est valable pour cinq ans.

Toute reconduction de l'habilitation est assujettie à l'introduction d'une nouvelle demande qui devra être faite au minimum un mois avant la réunion de la CPNE-FP consacrée à l'examen des habilitations.

Cette demande doit comporter :

- les modifications apportées au dossier précédemment déposé ;
- le planning prévisionnel de formation ;
- la liste des intervenants (équipes pédagogiques) et leur CV ;
- les résultats des enquêtes de satisfaction menée auprès des apprenants ;
- le résultat du suivi d'intégration dans l'emploi des apprenants après obtention du CQP ;
- une nouvelle lettre d'engagement ;
- un bilan des formations précédentes (nombre d'apprenants par année, taux de réussite, mesures correctives apportées par l'organisme...).

Toute demande ne respectant pas ce délai et cette forme sera ou ajournée, ou rejetée.

Article 11

Le présent texte est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 30 septembre 2016 à l'expiration de la période d'opposition de quinze jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt.

Cet avenant entrera en vigueur au premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Annexes :

- I. – Fiche d'analyse des pièces à fournir en vue de l'habilitation.
- II. – Lettre d'habilitation.
- III. – Convention liant l'organisme de formation habilité et la CPNE-FP.

Fait à Paris, le 29 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FICHE D'ANALYSE DES PIÈCES À FOURNIR EN VUE DE L'HABILITATION

Organisme de formation :

Interlocuteur :

Tél. :

Fax :

E-mail :

PIÈCE	FOURNIE oui/non	OBSERVATIONS
Plaquettes de présentation de l'organisme et de son conseil d'administration ou organe équivalent		
Production du n° d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique par module, cursus du corps enseignant (CV) et coordonnées		
Infrastructures : – locaux – matériel (liste exhaustive des matériels mis à disposition) – ...		
Documentation de présentation de la formation élaborée par l'organisme pour sa promotion		
Liste des professionnels en lien avec l'organisme pour la mise en place du CQP		
Coordonnées du responsable de formation interlocuteur dédié de la CPNE-FP		
Planning prévisionnel détaillé		
Actions envisagées pour la liaison avec les entreprises		
Lettre d'engagement		

ANNEXE II
LETTRE D'HABILITATION

Madame, Monsieur,

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de l'optique lunetterie de détail, par une décision en date du, habilite votre organisme à dispenser la formation préparant au CQP

Nous vous adressons ci-joint deux exemplaires de la convention réglant les rapports entre votre organisme et la CPNE-FP.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire signé.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Fait à Paris, le

Le président

Le vice-président

ANNEXE III

CONVENTION PORTANT SUR UNE FORMATION HABILITÉE PAR LA CPNE-FP EN PRÉPARATION À UN CQP DE LA BRANCHE DE L'OPTIQUE LUNETTERIE DE DÉTAIL

Entre la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'optique lunetterie de détail,

représentée par son président,

et son vice-président,

Et l'organisme de formation

représenté par

en qualité de

il est convenu que :

La CPNE-FP a habilité l'organisme de formation susmentionné à dispenser la formation au CQP...

L'organisme de formation s'engage à fournir à la CPNE-FP :

- au démarrage de chaque cycle de formation :
 - la liste de stagiaires inscrits dans la formation (noms, prénoms, adresses postales et adresses électroniques) avec les établissements dans lesquels ils exercent, ainsi que les noms et fonctions des tuteurs ;
 - le planning de formation ;
 - les fiches d'inscription remplies par les stagiaires ;
- à la fin de chaque cycle de formation :
 - une fiche récapitulative de la liste des stagiaires terminant le cycle et une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies ;
 - les livrets de suivi des stagiaires ayant suivi la formation (globale ou en formation continue (par module) en distinguant ceux présentant l'examen et ce ne souhaitant pas le présenter ;
 - les avis portés par l'organisme en vue de l'obtention du CQP ;
 - un bilan détaillé du cycle de formation ;
 - présentation des résultats du contrôle continu de chacun des stagiaires ;
 - les fiches cobayes remplies par chaque étudiant ;
- durant la session d'examen :
 - proposer l'accueil des examens du CQP au sein de l'organisme de formation et mettre à disposition les locaux et matériels nécessaires à leur bon déroulement ;
 - garantir le respect des délais modalités de correction des épreuves écrites par les équipes pédagogiques ;
 - mettre à disposition les équipes pédagogiques en nombre suffisant durant le nombre de jours d'examen tel que déterminé par la CPNE-FP :
 - La CPNE-FP précisera au centre de formation le nombre et la qualification des professeurs sollicités par organisme, charge à l'organisme de convoquer le ou les professeurs et de garantir leur présence, leur rémunération et le défraiement ;
- après la session d'examen :
 - fournir les résultats de l'enquête de satisfaction ;

L'organisme s'engage à respecter le planning de formation inséré dans le dossier de demande d'habilitation et remis annuellement, et à indiquer, chaque semestre, les modifications importantes réalisées.

En cours de formation, l'organisme s'engage à accepter de répondre à toute demande d'informations émanant de la CPNE, de recevoir toute visite de suivi ordonnée par la CPNE, de participer à toute réunion de coordination organisée par la CPNE, de fournir la matière d'œuvre et les enseignants nécessaires à l'organisation des examens.

Fait à, le

Le représentant de l'organisme

Le président et le vice-président de la CPNE-FP

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Brochure n° 3317

Convention collective nationale

IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

AVENANT DU 3 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2013 RELATIF AUX COMMISSIONS

PARITAIRES TERRITORIALES

NOR : ASET1651108M

IDCC : 2111, 2395

Entre

FEPEM

D'une part, et

FGTA FO

FS CFDT

CGT CDS

CFTC santé sociaux

SPAMAF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés revêt un caractère singulier tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur est une personne physique qui n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative et n'a pas de but marchand ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Cette singularité a conduit les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur à structurer des règles conventionnelles propres.

Par ailleurs, l'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par les deux branches professionnelles et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment sur les

sujets de l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Face à ce constat les partenaires sociaux ont fait preuve d'innovation sociale en se dotant, aux termes d'un accord interbranches du 10 juillet 2013, d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

Ainsi, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales (CPT) des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions interbranches doivent permettre de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le présent accord a pour objet de préciser l'accord du 10 juillet 2013 portant création du CNPDS en fixant la composition, les missions et le fonctionnement des CPT des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur en tant qu'instances exclusives paritaires régionales interbranches de concertation tenant compte de la singularité des emplois à domicile se substituant aux CPRI créées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Article 1^{er}

Les articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 10 juillet 2013 deviennent respectivement les articles 3, 4, 5 et 6.

Article 2

Il est inséré dans l'accord du 10 juillet 2013 un nouvel article 2 intitulé : « Commissions paritaires territoriales » (CPT).

Article 2.1

Niveau de la territorialité

La CPT est installée au niveau de chacune des régions telles que fixées aux termes de la loi n° 2015-991 NOTRe du 7 août 2015.

Article 2.2

Missions. – Attributions

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

La CPT a pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs, aux assistants maternels et salariés du particulier employeur, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

- 4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
 - 5° De définir des objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;
 - 6° De faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial.
- La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

Article 2.3

Modalités de désignation et de composition des CPT

2.3.1. Composition

La CPT se compose de :

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

Le nombre minimal est d'au moins 5 représentants pour les organisations syndicales de salariés représentatives et autant de membres représentant l'organisation professionnelle d'employeurs.

2.3.2. Mandat et mesure de représentativité régionale sectorielle

Le nombre de voix de chacun des membres des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de chacune des CPT est proportionnel à leur audience dans la région concernée auprès des salariés de chacune des deux branches représentés par la CPT telle que mesurée selon les modalités fixées à l'article L. 2122-10-1 du code du travail. Les modalités pratiques de décompte des voix prises en application de la présente disposition seront fixées par la charte prévue à l'article 2.5.1 du présent accord.

La composition de chacune des CPT et le nombre de voix attaché aux mandats, comme prévu aux articles 2.3.1 et au présent article, sont arrêtés par le CNPDS pour la durée de la mandature.

2.3.3. Mixité proportionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant dans la mesure du possible la mixité proportionnelle entre les femmes et les hommes.

2.3.4. Conditions de désignation

Les conditions de désignation des membres des CPT sont les suivantes :

- les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus ;
- ils doivent également n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les membres doivent être issus prioritairement des branches assistants maternels du particulier employeur et salariés du particulier employeur.

2.3.5. Durée du mandat des membres des CPT

La durée de la mandature est de 4 ans pour tenir compte du poids de la représentativité.

En toute hypothèse, les mandats peuvent prendre fin à tout moment par courrier recommandé avec avis de réception de l'intéressé ou par retrait du mandat de l'intéressé par l'organisation syndicale ou professionnelle qui l'a mandaté. Ce courrier doit être adressé au secrétariat du CNPDS.

La vacance d'un siège laissée par une organisation ne permet pas à une autre organisation de procéder au remplacement du siège vacant. En effet, si une organisation ne procède pas à la désignation à laquelle elle a droit, le siège demeure vacant.

Les désignations nominatives des titulaires sont adressées au secrétariat du CNPDS par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 2.4

Financement des CPT

Les frais de fonctionnement des CPT : la participation des membres aux réunions, l'indemnisation des représentants salariés par leurs employeurs et des représentants employeurs sont éligibles au fonds du paritarisme dans les conditions fixées par les comités de gestion de chacune des associations paritaires des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2.5

Fonctionnement des CPT et suivi

Conformément à l'accord paritaire interbranches du 10 juillet 2013, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

2.5.1. Modalités de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement validée par le CNPDS (par référence à la charte type éditée par ce dernier) les modalités précises de son fonctionnement, notamment le calendrier de ses réunions prioritairement fixées au sein des locaux du réseau territorial du secteur.

Néanmoins, il est convenu que chaque CPT se réunit au minimum 3 fois par an.

Chaque CPT peut également se réunir de façon exceptionnelle à la demande de la majorité des organisations représentatives des salariés ou de l'organisation d'employeurs.

Pour information, les travaux de chaque CPT sont transmis au CNPDS à la suite de chaque réunion des CPT. Un bilan annuel est présenté par chaque CPT au CNPDS.

2.5.2. Suivi du CNPDS

Le CNPDS a pour mission d'assurer le suivi global de la bonne application de l'accord ainsi que la validation des chartes de fonctionnement des CPT à la majorité des membres.

Le CNPDS peut également être saisi par la majorité des membres des CPT en cas de difficulté dans l'application du présent accord.

Article 2.6

Présidence paritaire

La CPT élit un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent. Ils sont élus par leur collège respectif et ce, à la majorité simple des membres présents de chaque collège.

La présidence paritaire est assurée alternativement à mi-mandat.

Lors de l'installation de la CPT le (la) président(e) est nommé(e) par le collège employeur et le (la) vice-président(e) par le collège salariés.

Article 2.7

Secrétariat

Le secrétariat de la CPT est assuré par la délégation FEPEM de la région concernée.

Elle a en charge :

- l’envoi des convocations aux différentes réunions ;
- le suivi des feuilles de présence ;
- la réception et l’envoi des correspondances ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux ou comptes rendus ou relevés de décisions après validation par la commission.

Tout membre ayant participé à une réunion peut demander au secrétariat une attestation de présence.

Article 3

Dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l’une des parties signataires moyennant le respect d’un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l’objet d’un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d’un projet à l’ensemble des parties signataires à l’initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

Article 4

Notification

A l’issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d’exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud’hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L’extension du présent accord sera demandée sur l’initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l’article L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Fait à Paris, le 3 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU TAUX DE COTISATION FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
DES ANCIENS SALARIÉS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1651112M
IDCC : 176

Entre
LEEM

D'une part, et

UNSA
FNIC CGT
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard de la situation financière du régime frais soins de santé des anciens salariés, les partenaires sociaux décident ce qui suit :

Article 1^{er}

Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

L'article 5.2. « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2016 qui suit sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.2. Cotisations annuelles contractuelles

La cotisation brute doit permettre l'équilibre global du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de couverture des anciens salariés et, d'autre part, par une cotisation appelée auprès des adhérents.

Le montant prélevé sur la réserve de couverture est fixé, par le comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, à 120 € par adhérent bénéficiaire de la réserve de couverture des anciens salariés, pour 2017.

La cotisation appelée auprès des anciens salariés est exprimée en euros. Pour les anciens salariés, le montant varie en fonction de tranches de revenu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Pour les autres adhérents, cette cotisation est forfaitaire, exprimée en euros. S'ajoutent à cette cotisation, des taxes, contributions ou cotisations sociales ou fiscales. Par conséquent, le montant des cotisations contractuelles au 1^{er} janvier 2017, est :

COTISATION 2017 TTC appelée (hors affiliés au régime local)	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	76,27 €	23,81 €
	De 19 201 € à 24 000 €	81,42 €	24,77 €
	De 24 001 € à 31 200 €	90,10 €	27,04 €
	De 31 201 € à 38 400 €	105,23 €	30,89 €
	De 38 401 € à 50 400 €	125,18 €	36,04 €
	50 401 € et plus	149,96 €	41,83 €
Pour chaque ancien salarié ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	87,59 €	23,81 €
	De 19 201 € à 24 000 €	92,74 €	24,78 €
	De 24 001 € à 31 200 €	101,43 €	27,03 €
	De 31 201 € à 38 400 €	116,56 €	30,89 €
	De 38 401 € à 50 400 €	136,51 €	36,04 €
	50 401 € et plus	161,29 €	41,83 €
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent		109,73 €	29,93 €
Pour chaque adhérent non retraité (uniquement pour les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 juin 2007)		93,32 €	25,42 €
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité		93,32 €	25,42 €
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)		46,66 €	13,20 €

Les cotisations contractuelles des adhérents affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont les suivantes :

COTISATION 2017 TTC appelée pour les affiliés au régime local	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié retraité bénéficiant de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	41,22 €	23,81 €
	De 19 201 € à 24 000 €	44,31 €	24,77 €
	De 24 001 € à 31 200 €	49,53 €	27,04 €
	De 31 201 € à 38 400 €	58,60 €	30,89 €
	De 38 401 € à 50 400 €	70,57 €	36,04 €
	50 401 € et plus	85,44 €	41,83 €

COTISATION 2017 TTC appelée pour les affiliés au régime local	REVENU de remplacement	RÉGIME professionnel conventionnel (RPC)	RÉGIME supplémentaire (RS)
Pour chaque ancien salarié ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 € ou moins	52,55 €	23,81 €
	De 19 201 € à 24 000 €	55,64 €	24,78 €
	De 24 001 € à 31 200 €	60,85 €	27,03 €
	De 31 201 € à 38 400 €	69,93 €	30,89 €
	De 38 401 € à 50 400 €	81,90 €	36,04 €
	50 401 € et plus	96,77 €	41,83 €
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent		65,84 €	29,93 €
Pour chaque adhérent non retraité		55,99 €	25,42 €
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité		55,99 €	25,42 €
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)		28,00 €	13,20 €

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu « traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes » figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, c'est la cotisation la plus élevée qui s'applique. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter 1^{er} janvier 2017, tant pour les participants retraités déjà affiliés au 31 décembre 2016 que pour ceux qui s'affilieraient au régime facultatif à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU TAUX D'APPEL DE COTISATIONS PRÉVOYANCE
POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1651113M
IDCC : 176

Entre
LEEM

D'une part, et

UNSA
FNIC CGT
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard de la situation financière du régime de prévoyance conventionnel constatée au cours de l'année 2015 et du premier semestre 2016 et conformément aux articles 18.2, 19 et 25 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, les partenaires sociaux décident ce qui suit :

Article 1^{er}

Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

Pour l'année 2017, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations.

Pour l'année 2017, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en % du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles sont appelées à 100 % de leur montant pour 2017.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant, stagiaire ou apprenti.

Article 2

Financement du fonds sur le haut degré de solidarité

Le troisième paragraphe de l'article 19 de l'accord prévoyance du 9 juillet 2015 est annulé et remplacé par la disposition suivante :

« Pour l'année 2017, la cotisation afférente au fonds sur le haut degré de solidarité sera appelée à 60 % de son montant, soit au taux de 0,09 % du plafond annuel de la sécurité sociale ».

Article 3

Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Pour l'année 2017, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, sont fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.

Du 1^{er} janvier 2017 au 31 mars 2017, elles seront appelées respectivement à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,20 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,17 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2017, elles seront appelées respectivement à 53,57 % et 54,17 % de leurs montants, soit au taux de 0,15 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,13 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;

- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour l'année 2017, elles sont appelées à 100 % du 1^{er} janvier 2017 au 31 mars 2017 puis à 75 % du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2017, soit :

- par assuré facultatif (hors stagiaire et apprenti) : 0,23 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par assuré facultatif stagiaire ou apprenti : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 9 JUILLET 2015 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS

NOR : ASET1651115M

IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

FNIC CGT

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des résultats du régime de prévoyance des salariés et dans le cadre d'une bonne gestion dudit régime, les partenaires sociaux décident ce qui suit :

Article 1^{er}

Avant l'avant-dernier paragraphe de l'article 9 « Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance » est inséré le paragraphe suivant :

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions au salarié licencié qui perçoit une pension d'invalidité de la 2^e ou 3^e catégorie au titre de la législation du régime général de la sécurité sociale à la date de la rupture de son contrat de travail, même s'il ne peut justifier d'une inscription Pôle emploi.

Article 2

Le *d* de l'article 14 « Couverture en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *d*) Notion d'enfants, de personnes à charge et de conjoint

Les enfants à charge susceptibles de percevoir la rente éducation précitée, sont les enfants (et enfants adoptés) du salarié :

- de moins de 18 ans ;
- de 18 à 27 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27^e anniversaire ; les enfants reconnus handicapés sont les enfants titulaires d'une carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne.

Les personnes à charge ouvrant droit à une majoration du capital décès sont :

- les enfants remplissant les conditions ci-dessus ;
- les ascendants directs de l'assuré et de son conjoint ou partenaire de Pacs, titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 %, à condition que l'invalidité vive sous le toit de l'assuré.

Le conjoint susceptible de percevoir la rente précitée est le conjoint marié non séparé judiciairement ou pacsé.

Article 3

Après le premier paragraphe de l'article 16 « Couverture en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente » est inséré le paragraphe suivant :

« Pour être pris en charge par le présent régime, en relais du maintien de salaire de l'employeur selon les dispositions visées ci-dessous, l'entreprise est tenue de déclarer à l'organisme gestionnaire l'arrêt de travail dans les 12 mois qui suivent le 1^{er} jour de l'arrêt de travail. A défaut, l'arrêt est indemnisable par le régime, au plus tôt à compter de la date de réception de la déclaration par l'employeur. »

Article 4

L'article 17.2 « Montant des prestations » du chapitre II « Régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 17.2. Montant des prestations du chapitre II régime professionnel conventionnel (RPC) des salariés

Les remboursements sont effectués en complément des prestations en nature de tout régime maladie-chirurgie-maternité selon les modalités suivantes :

- soit, sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) et/ou du ticket modérateur (TM) ;
- soit, sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros et dont le montant est modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ; ou
- encore selon des remboursements forfaitaires dont le montant est modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec les caisses nationales de sécurité sociale. Le montant des remboursements peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'option pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) ou à l'option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique (OPTAM-CO) prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale approuvée par arrêté du 20 octobre 2016 ou au contrat d'accès aux soins (CAS) prévu par la convention nationale approuvée par arrêté du 22 septembre 2011.

La couverture maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des remboursements effectués par les régimes maladie et maternité de la sécurité sociale sauf exceptions explicitement indiquées dans le tableau des garanties ci-dessous.

En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat responsable tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale. A cet effet, les remboursements indiqués ci-après peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration de manière à respecter les minima et les maxima prévus dans le cadre du contrat responsable. A titre d'exemple, le remboursement de la grille optique peut être majoré pour respecter le minimum du contrat responsable en cas d'équipement partiel.

De même, le présent régime respecte les minima de prise en charge prévus par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

Le comité paritaire de gestion, dans le cadre des missions qui lui sont attribuées à l'article 4.2 du présent accord, peut procéder à certains aménagements techniques et mineurs afin que le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat responsable.

Le montant des remboursements est fixé comme suit :

ACTES	REMBOURSEMENT RPC dans la limite des frais engagés
Hospitalisation	
Frais de séjour	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la base de remboursement (BR)
Honoraires chirurgicaux	
Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 280 % de la base de remboursement (BR)
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la base de remboursement (BR)
Honoraires médicaux	
Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 120 % de la base de remboursement (BR)
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la base de remboursement (BR)
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels (FR)
Chambre particulière	Frais réels dans la limite de 40 € par jour limité à 5 jours en cas de maternité
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans	Frais réels dans la limite de 23 € par jour sur présentation d'un certificat médical
Transport du malade	Ticket modérateur (TM)
Actes techniques et de chirurgie (hospitalisation et ambulatoire)	
Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 250 % de la base de remboursement (BR)
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la base de remboursement (BR)
Consultations/visites	
Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 70 % de la base de remboursement (BR)

ACTES	REMBOURSEMENT RPC dans la limite des frais engagés
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 50 % de la base de remboursement (BR)
Niveau de remboursement des majorations Majoration de coordination, majoration pour nour- risson, visite de nuit, déplacement	Ticket modérateur (TM)
Frais pharmaceutiques Quel que soit le niveau de remboursement de la sécurité sociale	Ticket modérateur (TM)
Frais médicaux courants Radiographie Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM- CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 120 % de la base de remboursement (BR) Ticket modérateur (TM) + 100 % de la base de remboursement (BR)
Analyse	Ticket modérateur (TM)
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur (TM)
Toute majoration des auxiliaires médicaux (visites de nuit ; dimanche, déplacement auxiliaires médi- caux)	Ticket modérateur (TM)
Appareillage Orthopédie et prothèse (autre que dentaire et audi- tive) Prothèse auditive	185 % de la base de remboursement (BR) Frais réels dans la limite de 1 000 € par appareil remboursé par la sécurité sociale
Dentaire Soins dentaires Inlay/onlay Prothèses dentaires remboursées et non rem- boursées par la sécurité sociale. Sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes Orthodontie remboursée et non remboursée par la sécurité sociale (dans la limite de 6 semestres)	Ticket modérateur (TM) 300 % de la base de remboursement (BR) 230 % de la base de remboursement (BR) ou 300 % de la base de remboursement (BR), si devis préalable présenté auprès du gestionnaire et après avoir pris connaissance de la réponse du ges- tionnaire qui doit intervenir dans les 15 jours qui suivent la demande 230 % de la base de remboursement (BR) ou 280 % de la base de remboursement (BR), si devis préalable présenté auprès du gestionnaire et après avoir pris connaissance de la réponse du ges- tionnaire qui doit intervenir dans les 15 jours qui suivent la demande
Optique acceptée par la sécurité sociale Lunettes ⁽¹⁾ Par monture : – adulte – enfant Par verre ⁽¹⁾	100 € 60 € Cf. grille optique ci-dessous

ACTES	REMBOURSEMENT RPC dans la limite des frais engagés
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale	120 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie des yeux ⁽²⁾	250 € par œil
Autre	
Cures thermales : soins médicaux remboursés par la sécurité sociale	Ticket modérateur (TM)
Médecine douce : actes non pris en charge par la sécurité sociale (notamment ostéopathie, chiropractie, étiopathie ⁽³⁾ ...)	30 € par séance dans la limite de 3 séances par an par bénéficiaire
<p>(1) Limité à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 2 ans et par bénéficiaire sauf prescription médicale pour une correction différente, ou pour les mineurs auquel cas limité à une paire de lunettes par an. La durée est calculée par rapport à la date d'acquisition du 1^{er} équipement ou de la 1^{re} composante de l'équipement en cas d'équipement partiel.</p> <p>(2) Par chirurgie des yeux, les partenaires sociaux entendent chirurgie réfractive et assimilée non prise en charge par la sécurité sociale.</p> <p>(3) Remboursés sur la base des justificatifs précisés dans le contrat d'assurance pour les pratiques médicales validées par le comité paritaire de gestion et listées dans le contrat d'assurance.</p>	

Grille optique pour les adultes et les enfants par verre

(En euros.)

		SPHÈRE				
Type de verres	Cylindre	0 ≤ dioptries ≤ 2	2 < dioptries ≤ 4	4 < dioptries ≤ 6	6 < dioptries ≤ 8	dioptries > 8
Unifocaux	égal à 0	62	73	86	102	128
	0 < dioptries ≤ 4	68	80	95	113	141
	4 < dioptries	70	80	95	113	141
Multifocaux ou progressifs	égal à 0	145	167	185	215	270
	0 < dioptries	165	190	210	245	306

En complément des garanties conventionnelles précisées ci-dessus qui s'appliquent obligatoirement à tous les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés des entreprises adhérentes au régime professionnel conventionnel maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, et leurs ayants droit tels que définis à l'article 17.1, bénéficient à titre expérimental pour 2017, d'une garantie téléconsultation médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24, 7 jours/7, partout dans le monde à une consultation de médecine générale réalisée par téléphone avec un médecin inscrit à l'ordre des médecins. Cette garantie s'applique aussi aux adhérents facultatifs définis à l'article 12 ainsi qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 juin 2007 sur le régime des anciens salariés.

Article 5

La dernière phrase de l'article 20.2 « Autres actions de solidarité » est annulée et remplacée par les dispositions suivantes :

Sont notamment visés :

- le fonds social ;
- les actions de prévention telle que SANTESENS pour 2017 ;
- les services présentant un degré élevé de solidarité tels que FIL'APGIS, et, pour 2017, l'aide aux aidants (PACK AIDANT) et l'aide en cas de décès ou de maladie grave (PACK COUP DUR).

Article 6

L'article 24 « Prestation maladie-chirurgie du régime supplémentaire (RS) » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Prestation maladie-chirurgie du régime supplémentaire (RS)

Le régime supplémentaire s'applique selon des modalités identiques à celles prévues à l'article 17 du présent accord, relatif au régime professionnel conventionnel (RPC).

Les remboursements prévus par le régime supplémentaire (RS) sont effectués en complément des prestations en nature des régimes maladie et maternité du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et/ou de celles du régime professionnel conventionnel (RPC).

En tout état de cause le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé tel que défini au titre VII du livre VIII du code de la sécurité sociale.

Le comité paritaire de gestion, dans le cadre des missions qui lui sont attribuées à l'article 4.2 du présent accord, peut procéder à certains aménagements techniques et mineurs afin que le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat aidé.

Le régime supplémentaire verse en supplément des prestations prévues au régime professionnel conventionnel, les prestations suivantes :

ACTES	REMBOURSEMENT RS
Hospitalisation	
Chambre particulière	Frais réels dans la limite de 6 € par jour
Consultations, visites	50 % de la base de remboursement (BR)
Frais médicaux courants	
Radiographie	
Médecin adhérent à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	30 % de la base de remboursement (BR)
Analyse	30 % de la base de remboursement (BR)
Auxiliaires médicaux	30 % de la base de remboursement (BR)
Appareillage	
Prothèse auditive	200 €
Dentaire	
Soins dentaires	30 % de la base de remboursement (BR)
Inlay/onlay	100 % de la base de remboursement (BR)
Prothèses dentaires remboursées et non remboursées par la sécurité sociale (sont concernées uniquement les prothèses sur dents vivantes)	100 % de la base de remboursement (BR)
Orthodontie remboursée et non remboursée par la sécurité sociale (dans la limite de 6 semestres)	100 % de la base de remboursement (BR)

ACTES	REMBOURSEMENT RS
Optique acceptée par la sécurité sociale Lunettes ⁽¹⁾ Par monture – adulte 20 € – enfant 15 € Par verre ⁽¹⁾ Cf. grille optique ci-dessous	
Optique acceptée ou refusée par la sécurité sociale Lentilles 100 € par an pour l'ensemble des dépenses et par bénéficiaire	
(1) Limité à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 2 ans et par bénéficiaire sauf prescription médicale pour une correction différente, ou pour les mineurs auquel cas limité à une paire de lunettes par an. La durée est calculée par rapport à la date d'acquisition du 1 ^{er} équipement ou de la 1 ^{re} composante de l'équipement en cas d'équipement partiel.	

Grille optique par verre adulte et enfant en complément du RPC

(En euros.)

		SPHÈRE				
Type de verres	Cylindre	0 ≤ dioptries ≤ 2	2 < dioptries ≤ 4	4 < dioptries ≤ 6	6 < dioptries ≤ 8	dioptries > 8
Unifocaux	égal à 0	25 €	29 €	34 €	41 €	51 €
	0 < dioptries ≤ 4	27 €	32 €	38 €	45 €	57 €
	4 < dioptries	27 €	32 €	38 €	45 €	57 €
Multifocaux ou progressifs	égal à 0	58 €	67 €	74 €	86 €	95 €
	0 < dioptries	66 €	76 €	84 €	70 €	59 €

Article 7

Entrée en vigueur

Les articles 1^{er}, 2, 3 et 5 du présent avenant entreront en vigueur, pour une durée indéterminée, le 1^{er} janvier 2017.

Les articles 4 et 6 du présent avenant entreront en vigueur, pour une durée indéterminée, au 1^{er} avril 2017.

Article 8

Dépôt. – Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 2 DU 4 OCTOBRE 2016
À L'ACCORD DU 19 OCTOBRE 2011 RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE
ET DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1651109M
IDCC : 1512

Entre

FPI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

SNUHAB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'adapter le régime conventionnel de prévoyance et de frais de santé au regard notamment des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'accord du 19 octobre 2011.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3.5.1 de l'accord du 19 octobre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3.5.1

*Portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail
ouvrant droit à l'assurance chômage*

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, le salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture prévoyance et frais de santé dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Il est inséré après l'article 4.4 de l'accord du 19 octobre 2011 un article 4.5 « Taux d'appel » ainsi rédigé :

« Les cotisations prévoyance et frais de santé sont appelées à 80 % de leur montant. Toutefois, le taux d'appel ne s'applique pas à la cotisation prévoyance appelée sur la tranche A des rémunérations compte tenu des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants :

Taux de cotisation du régime de prévoyance :

(En pourcentage.)

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C
Décès/IAD (y compris double effet)	0,42	0,42	0,43
Décès/IAD accidentel	0,15	0,15	0,16
Frais d'obsèques	0,02	0,02	
Rente éducation	0,17	0,17	0,17
Incapacité temporaire de travail	0,39	0,57	0,68
Invalidité	0,35	0,48	0,56
Total	1,50	1,81	2,00

Taux de cotisation du régime frais de santé :

Régime collectif : personnel salarié

	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Tarif unique famille (cotisation obligatoire)	2,6 % PMSS	1,71 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale (cotisation facultative)	1,45 % PMSS	0,96 % PMSS

Régime individuel : bénéficiaires loi Evin

	Ayants droit d'un salarié décédé, chômeur et invalides	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	1,75 % PMSS	1,17 % PMSS
Famille	3,82 % PMSS	2,43 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS
	Retraités et préretraités	
	France hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Isolé	2,10 % PMSS	1,40 % PMSS
Famille	4,58 % PMSS	2,92 % PMSS
Conjoint non à charge sécurité sociale	2,17 % PMSS	1,44 % PMSS

Article 3

Les dispositions de l'article 6.4 « Garanties frais de santé » de l'accord du 19 octobre 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les prestations sont versées par l'organisme assureur dans les conditions du contrat qui le liera à l'entreprise.

Régime frais de santé

Tableau des garanties

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale	
Hospitalisation ⁽¹⁾		
	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Chirurgie, hospitalisation	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires ⁽²⁾	Médecins ayant signé le CAS : 100 % FR limité à 150 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 100 % FR limité à 100 % BR + TM	80 % FR limité à 100 % BR + TM
Forfait journalier hospitalier	Pris en charge intégralement	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
Chambre particulière de nuit y compris maternité	2 % PMSS par jour	
Chambre particulière de jour y compris maternité	2 % PMSS par jour	
Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans	1 % PMSS par jour	
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % TM	—
Actes médicaux		
Généralistes (consultations-visites) ⁽²⁾	Médecins ayant signé le CAS : 110 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 90 % BR	
Spécialistes (consultations-visites) ⁽²⁾	Médecins ayant signé le CAS : 150 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 100 % BR + TM	
Frais pharmaceutiques	100 % BR – MR	
Analyses	100 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'écho- graphie (ADE), Doppler... ⁽²⁾	Médecins ayant signé le CAS : 100 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 80 % BR	
Actes techniques médicaux ⁽²⁾	Médecins ayant signé le CAS : 100 % BR Médecins n'ayant pas signé le CAS : 80 % BR	
Orthopédie	100 % BR	
Acoustique	100 % BR	
Autres prothèses non dentaires	100 % BR	

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale	10 % PMSS
Frais dentaires	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale ⁽³⁾	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ⁽³⁾	250 % BR
Inlays, onlays ⁽³⁾	100 % BR
Inlays core remboursés par la sécurité sociale ⁽³⁾	150 % BR
Frais d'optique	
Verres ⁽⁴⁾	Remboursement selon la grille ci-jointe
Monture ⁽⁴⁾	150 € tous les deux ans ⁽⁴⁾
Lentilles remboursées par la sécurité sociale (la paire)	6 % PMSS par an et par personne
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la sécurité sociale - y compris jetables (la paire)	7 % PMSS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % PMSS par œil par an et par bénéficiaire
Maternité, adoption	
Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS
Actes de prévention	
Tout acte de prévention pris en charge par la sécurité sociale ⁽⁵⁾	TM
Détartrage complet sus- et sous-gingival des dents	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	Dans la limite de 5 % PMSS par an et par personne
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 € par an et par bénéficiaire
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans	50 € maximum par bénéficiaire

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale
Actes hors nomenclature	
Implants (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	20 % PMSS par implant
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie ⁽⁶⁾	30 € par séance maximum par 4 par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an et par personne
<p>(1) Limitations à 30 jours par année civile, s'agissant d'un séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermique ; maison de santé pour maladies nerveuses et mentales : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour ; ces limitations s'entendent hors « forfait journalier » et pour les postes concernés par ces limitations la prise en charge à hauteur du TM reste assurée au-delà des 30 jours.</p> <p>(2) CAS : les professionnels de santé signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) sont référencés sur le site ameli-direct.fr.</p> <p>(3) Pour les contrats complémentaires santé collectifs obligatoires, les garanties couvrent a minima le TM sur les actes concernés, avec en complément une prise en charge minimale de 25 % des dépassements sur les frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dento-faciale. Cette règle s'applique également en cas de dépassement du plafond annuel pour les garanties qui y sont soumises.</p> <p>(4) Optique : participation à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. La périodicité de deux ans s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par le contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part, la monture et, d'autre part, les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1^{er} élément de l'équipement (monture ou verres).</p> <p>Les types de verres sont segmentés en verres simples, complexes et très complexes selon le niveau de sphère et cylindre.</p> <p>(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>(6) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropractie (AFC) ; les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.</p>	

Grille optique

UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	REMBOURSEMENT (en € par verre)
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (plus de 18 ans) ⁽⁴⁾			
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	145 €
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	161 €
		< à - 10 ou > à + 10	226 €
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	160 €
		< à - 6 et > à + 6	242 €
	Cylindre > à 4	De - 6 à + 6 < à - 6 et > à + 6	161 € 242 €
Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4 < à - 4 ou > à + 4	194 € 226 €
	Tout cylindre	De - 8 à + 8	242 €
		< à - 8 ou > à + 8	242 €

UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	REMBOURSEMENT (en € par verre)	TYPE DE VERRE
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (jusqu'à 17 ans)				
Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	97 €	Verre simple
		De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	129 €	Verre complexe
		< à - 10 ou > à + 10	194 €	Verre complexe
	Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	113€	Verre simple
		< à - 6 et > à + 6	161 €	Verre complexe
	Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	113 €	Verre complexe
		< à - 6 et > à + 6	161 €	Verre complexe
Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	161 €	Verre complexe
		< à - 4 ou > à + 4	194 €	Verre très complexe
	Tout cylindre	De - 8 à + 8	161 €	Verre complexe
		< à - 8 ou > à + 8	194 €	Verre très complexe

FRAIS COUVERTS	GLOSSAIRE
<p>Les remboursements indiqués s'entendent en complément de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.</p> <p>Les prestations sont exprimées en complément du remboursement effectué par le régime de base de la sécurité sociale, étant précisé qu'elles sont ajustées pour le régime local Alsace-Moselle, de sorte que tout assuré bénéficie globalement d'un niveau de couverture strictement identique.</p> <p>Les pénalités financières appliquées par la sécurité sociale hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, conformément à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, ne donnent pas lieu à remboursement complémentaire. La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la sécurité sociale, est assurée a minima au TM.</p> <p>La prise en charge des dépassements est limitée aux dépassements autorisés par la sécurité sociale.</p>	<p>FR : frais réels déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif au 1^{er} janvier 2016 : 3 218 €).</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>TM : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le remboursement effectif de cet organisme à l'exclusion des pénalités financières, de la contribution forfaitaire et des franchises médicales.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p>

Article 4

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Les entreprises ayant à la date de signature de l'avenant une couverture obligatoire « frais de santé » plus favorable que celle du régime de branche doivent mettre leur dispositif en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard à effet du 1^{er} janvier 2018. Pour déterminer si la couverture « frais de santé » mise en place dans l'entreprise est plus favorable que celle définie par l'accord de branche, la comparaison s'effectue acte par acte, hors acte de prévention.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 4 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1651105M

IDCC : 3127

Entre

FESP

FEDESAP

D'une part, et

FS CFDT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il couvre le champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des services à la personne pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord complètent celles déjà prévues dans la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Article 1^{er}

Objet

Dans les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) qui ne disposent pas de représentant du personnel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé collectivement avec l'ensemble des salariés concernés, choisir d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur l'année d'après les dispositions du présent accord.

En cas d'élection d'IRP, l'employeur devra engager des négociations sur le sujet de l'aménagement du temps de travail dans les deux mois suivant l'élection. L'employeur peut à tout moment ouvrir des négociations au titre de l'article L. 2232-24 du code du travail, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés de l'entreprise, en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat de travail à durée déterminée de plus d'un mois qui interviennent au domicile des clients et qu'ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Il ne s'applique pas pour les CDI intermittents, ni pour les salariés mis à disposition pour une durée déterminée.

Article 3

Principe de l'annualisation

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nature de leurs activités, les entreprises de services à la personne ne peuvent pas définir à l'avance les périodes hautes et basses d'activité. De ce fait, les contrats de travail mentionneront la durée du travail mensuelle de référence et la durée annuelle sur la période de référence. La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

Article 4

Embauche en cours de période

La durée du travail annuelle des contrats de travail qui débiteront en cours de période de référence sera calculée au *pro rata temporis* à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise sur la période de référence en cours.

Article 5

Lissage ou paiement au réel de la rémunération

5.1. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle du travail prévue au contrat, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absences non légalement rémunérées (telles que les congés sans solde).

La rémunération mensuelle brute est déterminée de la manière suivante :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée, elle est égale au nombre d'heure annuelle contractuelle / 12 × taux horaire brut ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée, elle est égale au nombre d'heure contractuelle / nombre de mois × taux horaire brut.

5.2. Paiement au réel

A la demande expresse du salarié, sa rémunération pourra être versée sur la base de l'horaire réellement accompli sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aurait perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Le salarié ayant opté pour une rémunération mensuelle calculée sur la durée du travail réellement accomplie, et non sur la durée du travail mensuelle de référence, peut à tout moment changer d'avis. Le salarié doit prévenir son employeur par écrit et la modification s'effectuera à partir de la paie du mois suivant la réception du courrier. Ce changement ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération choisie doit figurer au contrat de travail du salarié. En cas de modification de la méthode de rémunération, un avenant au contrat de travail sera signé par les parties.

Article 6

Compteur individuel

La variation de la durée du travail du salarié implique de suivre le décompte de sa durée du travail au moyen d'un compteur individuel de suivi des heures.

Un relevé de suivi sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures mensuelles contractuelles ;
- le nombre d'heures de travail effectif réalisées et assimilées ;
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisées et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'annualisation ;
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période d'annualisation ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération.

Au plus tard le 6^e mois de la période de référence, l'employeur communique au salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures contractuelles restant à effectuer jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'expliciter la méthodologie de décompte des différents événements dans les compteurs.

Article 7

Périodes non travaillées et rémunérées

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre d'heures dans le compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative. Ce nombre d'heures est calculé au 26^e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 × nombre de jours d'absence).

Article 8

Périodes non travaillées et non rémunérées

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative.

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26^e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compteur du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26^e ou aux heures planifiées sera soustrait du compteur du salarié sans que cette amputation ne puisse rendre le compteur négatif.

Les refus de modification de planning au-delà du nombre autorisé (3 pour les modifications prévenues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour celles correspondant à des urgences) seront comptabilisés dans un compteur spécifique tenu à la disposition du salarié.

Article 9

Notification de la répartition du travail

9.1. Notification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version dématérialisée permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le 1^{er} jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux horaires tels que prévus au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de plages d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

9.2. Modification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au chapitre II, section 2, I, i de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmation par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le modifiant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses outils de communication personnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de 2 euros.

9.3. Contrepartie à la réduction du délai de modification des horaires

En contrepartie d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des plages d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser 3 fois sur la période de référence la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement.

Chaque acceptation par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délai inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilités de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compteur spécifique.

Article 10

Durée du travail

10.1. Durée du travail des salariés à temps plein

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1 607 heures par an ce qui correspond à 35 heures par semaine. La durée du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

10.2. Durée du travail des salariés à temps partiel sur l'année

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur.

Article 11

Heures supplémentaires et contingent annuel

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Article 12

Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donnent lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13

Contreparties pour les salariés à temps partiel

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 14

Régularisation des compteurs

Salarié présent sur la totalité de la période de référence

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1. Solde de compteur positif

Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1 607 heures, les heures au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation.

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26^e de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. A défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative.

14.2. Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définit dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10 % de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

Article 15

Régularisation des compteurs

Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

15.1. Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 11 et 12 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

15.2. Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.

Article 16

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les trois ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Article 17

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 18

Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

Article 19

Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 30 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES
NOR : ASET1651110M

Entre

PRISM'Emploi

D'une part, et

CGT-FO

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 14 décembre 2015 l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans le contexte de l'adoption par le Parlement du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Tenant compte de l'entrée en vigueur de cette loi, notamment de l'instauration du « versement santé », les partenaires sociaux conviennent d'adapter les stipulations de cet accord et de le réviser.

Article 1^{er}

Salariés intérimaires bénéficiaires de la couverture collective obligatoire

1.1. Révision de l'article 2.1

L'article 2.1 intitulé « Modalités particulières pour les salariés intérimaires n'ayant pas effectué 414 heures de travail au cours des 12 derniers mois » est modifié ainsi :

« Les salariés intérimaires ne remplissant pas la condition d'ancienneté prévue à l'article 2.2 ont la possibilité de souscrire individuellement au régime facultatif mentionné à l'article 11.1.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés intérimaires visés à l'alinéa précédent, en contrat de mission, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et bénéficiaires d'un contrat d'assurance maladie complémentaire "responsable" souscrit à titre personnel, et couvrant la période du contrat de mission, ont droit, à leur demande, au "versement santé" dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

1.2. Révision de l'article 2.3

L'article 2.3 intitulé « Adhésion obligatoire des salariés intérimaires dont la durée du contrat est supérieure à 414 heures » est modifié ainsi :

« Par dérogation aux dispositions de l'article au 2.2, tout salarié intérimaire embauché en contrat de travail à durée indéterminée (CDI intérimaire), ou en contrat de mission d'une durée de 3 mois ou plus, ou en contrat de mission dont la durée du travail est supérieure à 414 heures bénéficie des garanties mentionnées à l'article 10 et est obligatoirement affilié au régime collectif dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté. »

Article 2

Garantie de couverture de 3 mois

Il est inséré un article 3 *bis* ainsi rédigé :

« Les salariés intérimaires visés aux articles 2.2 et 2.3, et affiliés au régime collectif, bénéficient d'une garantie de couverture de 3 mois incluant la portabilité conventionnelle forfaitaire de 2 mois mentionnée à l'article 5.1. »

Article 3

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail

Révision de l'article 4

L'article 4 est modifié ainsi :

« Article 4

Maintien des garanties en cas d'arrêt de travail

En cas de suspension du contrat de travail suite à arrêt de travail ou congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale, le bénéfice des garanties visé à l'article 10 est maintenu, sans versement de cotisation, pendant une durée totale de 7 mois maximum à compter de la date de fin de période d'activité cotisée. Il en est de même lorsque l'arrêt de travail intervient pendant la période de portabilité conventionnelle visée à l'article 5.1. En tout état de cause, ce maintien de la couverture collective n'a pas pour effet de suspendre la portabilité conventionnelle.

Après cette période de 7 mois maximum, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties. L'intégralité de la cotisation est alors prise en charge par le fonds de solidarité mentionné à l'article 14 pendant une période de 5 mois.

Après cette période de 12 mois, le salarié concerné peut, pendant la période de suspension restant à courir, ou pendant la période d'arrêt de travail ou congé maternité restant à courir, demander à l'opérateur de gestion visé à l'article 7.1 à continuer à bénéficier des garanties sous réserve qu'il s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation. S'il rencontre des difficultés financières pour s'acquitter de cette cotisation, le salarié intérimaire peut demander une aide au fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixé. »

Article 4

Missions de l'opérateur de gestion

Révision de l'article 7.2

L'article 7.2 est modifié ainsi :

« L'opérateur concentre et consolide les données de toutes les entreprises de travail temporaires et entreprises de travail temporaire d'insertion afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2.2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge notamment :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2.2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord ;
- d'informer, le salarié intérimaire qui souscrit individuellement le contrat visé à l'article 11, du droit au bénéfice du "versement santé" et d'informer l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise de travail temporaire d'insertion qui l'emploie de sa demande du "versement santé" ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement aux organismes assureurs recommandés visés à l'article 13 ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire des organismes assureurs recommandés visés à l'article 13. »

Article 5

Fonds de solidarité et mutualisation du financement du versement santé

Révision de l'article 14

L'article 14 est modifié ainsi :

« 14.1. Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées à l'article 11 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Pour financer ces prestations de solidarité il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès des organismes assureurs recommandés ou auprès d'un autre organisme assureur.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum. Ce taux est fixé à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier toute ou partie de ses salariés intérimaires auprès des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspon-

dant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise. Cette somme est fixée à 4 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

La fraction du fonds de solidarité affectée aux prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité est fixée au minimum à 2 % de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour le régime obligatoire et de l'ensemble des cotisations d'assurances acquittées pour l'ensemble des salariés intérimaires des entreprises qui n'auraient pas affilié leurs salariés intérimaires après des organismes assureurs recommandés.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FASTT.

14.2. Mutualisation du versement santé

La fraction du fonds de solidarité excédent celle mentionnée à l'avant dernier alinéa de l'article 14.1 est affectée à la mutualisation du financement du versement santé que peuvent demander les salariés visés à l'article 2.1.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant porte révision de l'accord relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires conclu le 14 décembre 2015, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/51

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 151 du 2 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés non affiliés à l'AGIRC	152
---	-----

Convention collective

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Lot)
(6 mai 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 8 février 1970)

**AVENANT N° 151 DU 2 NOVEMBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
AU PROFIT DES SALARIÉS NON AFFILIÉS À L'AGIRC**

NOR : AGRS1697273M
IDCC : 9461

Entre
FDSEA du Lot
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot
FDCUMA du Lot

D'une part, et
SNCEA CFE-CGC du Lot
FGTA FO du Lot,
SGA CFDT du Lot,
CFTC du Lot,
CGT du Lot,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord départemental du 7 octobre 2009 modifié, à l'accord national modifié par un avenant n° 4 en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de réduire la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé, à trois mois de modifier les garanties, les dispenses d'affiliation ainsi que la clause relative au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ; de définir les ayants droit ; d'instaurer le principe de solidarité et de préciser les conditions de révision et de dénonciation du régime.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

En conséquence, l'accord départemental du 7 octobre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires

L'article 3 de l'accord « Salariés bénéficiaires » est modifié et remplacé comme suit :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGIRC et ayant trois mois d'ancienneté continue et plus dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil qui suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté.

xxartiel et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;

- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou à l'acquisition de la condition d'ancienneté si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés (y compris étrangers) bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Le salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et dont un seul de ces employeurs cotise auprès de l'organisme désigné. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié ;

- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective :
 - dans le cadre du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
 - dans le cadre du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - dans le cadre de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d'embauche si elle est postérieure à l'obtention de la condition de trois mois d'ancienneté.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié, ni par l'employeur. Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant.

Article 3.2

Couverture facultative

Article 3.2.1

Salariés relevant du champ d'application du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de trois mois d'ancienneté continue

Les salariés non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de trois mois d'ancienneté continue dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par l'accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 6.1 ci-après, étendues s'ils le souhaitent à leur famille.

La cotisation globale acquittée est entièrement et directement financée par le salarié et les prestations sont identiques à celles des annexes A et B en fonction du niveau de garanties souhaité par le salarié.

Article 3.2.2

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice des garanties du présent accord à son ou ses ayants droit tels que définis ci-après, moyennant le paiement, à sa charge exclusive, de l'intégralité de la cotisation définie à l'article 6.1 ci-après.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin individuel d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties.

Les prestations sont identiques à celles pour lesquelles le salarié bénéficiaire à titre obligatoire du régime est couvert et figurent aux annexes A et B (en fonction du niveau de garantie choisi par le salarié).

Sont considérés comme ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
- âgés de moins de 26 ans et sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé, AAH (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés “viabiles” moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié bénéficiaire à condition d’être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

Article 3.2.3

Garanties optionnelles

Les salariés peuvent souscrire des prestations optionnelles additionnelles aux prestations obligatoires telles que définies à l’annexe A, détaillées à l’annexe B du présent accord. Le surplus de cotisation, tel que défini à l’article 6.1 ci-après, correspondant à ces prestations supplémentaires est entièrement financé par le salarié. L’appel et le recouvrement de ces cotisations sont confiés à l’organisme assureur. »

Article 2

Assurance et gestion du régime complémentaire frais de santé

Dans le contexte de la disparition des clauses de désignation et de la mise en conformité à l’avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 modifié, l’article 5 du présent accord est supprimé.

En conséquence, la numérotation des articles postérieurs est modifiée et toute référence à l’organisme assureur CRIA Prévoyance dans le présent accord est annulée.

Article 3

Garanties

Les dispositions de l'article 6 de l'accord « Garanties complémentaires frais de santé », devenant l'article 5, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5

Garanties complémentaires frais de santé

Article 5.1

Niveau des garanties

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le bénéficiaire.

Les garanties prises en application du présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa conclusion.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :

- en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 2 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ou forfaitairement.

Tous les remboursements prévus aux annexes A et B du présent accord comprennent les prestations du régime de base de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA) dont relève le salarié visé à l'article 3 ci-avant.

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent régime ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

La nature et le montant des prestations du présent régime sont présentés dans les tableaux des annexes A et B amendés du présent accord.

Article 5.2

Contrat “solidaire” et “responsable”

Le présent régime frais de santé est conforme aux exigences des contrats dits “solidaires” et “responsables”, notamment celles posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 30 janvier 2015 et de la lettre circulaire n° 2015-0000045 du 12 août 2015.

Ainsi, le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne peut être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale. »

Article 4

Cotisations

L'article 7.1 de l'accord « Taux de cotisations et répartition », devenant l'article 6.1, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord relève de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et

fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles peuvent être revues, en fonction de l'équilibre du régime ou en cas de modification de ces textes.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime de "remboursement complémentaire de frais de santé" couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égale, pour les exercices 2016 et suivants à :

- 0,72 % du PMSS.

Elle est répartie comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, tels que définis à l'article 6.2 ci-avant du présent accord, selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2.2 le remboursement des frais de santé engagés par la famille (conjoint et/ou, le cas échéant, enfant[s] à charge) du salarié moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,13 % du PMSS ;
- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2.1. le remboursement des frais de santé engagés par le salarié ayant moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise moyennant un taux de cotisation spécifique de 0,72 % du PMSS.

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles dans les conditions prévues à l'article 3.2.3 et telles que définies à l'annexe B, il doit acquitter en totalité les cotisations supplémentaires soit :

- 0,21 % du PMSS pour le salarié seul ;
- 0,47 % du PMSS pour le salarié et ses ayants droit. »

Les autres dispositions de l'article 6.1 sont inchangées.

Article 5

Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

L'article 7.3 de l'accord « Suspension du contrat de travail », devenant l'article 6.3, est modifié et remplacé comme suit :

« Article 6.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail non indemnisée :

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à plein temps, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit, bénéficie du maintien des garanties complémentaires frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension et ce sans versement de cotisation.

A l'issue de cette période, le salarié peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur, à titre individuel et facultatif, à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé, sous réserve du paiement par ce dernier de l'intégralité de la cotisation. L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension du contrat de travail indemnisée :

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;

- soit d’indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l’employeur, qu’elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l’intermédiaire d’un tiers, sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d’absence.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 6

Portabilité

L’article 8.2 de l’accord « Portabilité », devenant l’article 7.2, est complété par les dispositions suivantes :

- « En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
- à la date à laquelle l’ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l’ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d’assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l’ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l’organisme assureur de son statut de demandeur d’emploi indemnisé par le régime d’assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes de Pôle emploi) ;
- à la date d’effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l’ancien salarié, la suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d’assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d’assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n’a pas d’incidence sur la durée du maintien des garanties qui n’est pas prolongée d’autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. »

Article 7

Principe de solidarité

Il est inséré après l’article 8 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés et des ayants droit d’un salarié décédé », devenant l’article 7, un article 8 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 8

Mise en œuvre du principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s’assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d’action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime frais de santé est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d’action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l’éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit, le cas échéant, auprès de l’organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime frais de santé doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 6.3 ci-avant du présent accord. »

La numérotation des articles postérieurs est modifiée en conséquence.

Article 8

Révision et dénonciation

Il est inséré après l'article 9 « Clause de réexamen », un article 10 intitulé et rédigé comme suit :

« Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail précité, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, pouvant intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Ce dernier, s'il est conclu, se substitue de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt en application de l'article L. 2261-9 du code du travail précité.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans le délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin de procéder à de nouvelles négociations et d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois. En tout état de cause, l'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois. »

Article 9

Annexes

Les annexes A et B de l'accord présentant les garanties complémentaires frais de santé sont modifiées et jointes au présent avenant.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Cahors, le 2 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

GARANTIES OBLIGATOIRES FRAIS DE SANTÉ

Garanties y compris les remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA).

Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires – signataires CAS ⁽²⁾	330 % BR
Honoraires – non signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Maternité	1/3 PMSS bénéficiaire
Chambre particulière	0,9 % PMSS/jour
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	455 % BR
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Inlays-cores	210 % BR

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses	210 % BR + 10,5 % PMSS/ an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	250 % BR
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) ⁽³⁾	
Monture	125 €
Verres (par paire)	Cf. grille optique
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	100 €/an/bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale ou la MSA : honoraires et soins	100 % BR
Actes de prévention ⁽⁴⁾	Pris en charge
<p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.</p> <p>(3) La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue.</p> <p>Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.</p> <p>(4) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale / BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale / PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p>	

Grille Optique

Adultes (18 ans et plus) – par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2203240	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	2,29 €	[0-2]	0	108 €
2287916	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6		[2-4]		
			[4-6]		
2280660	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	4,12 €	[6-10]	0	116 €
2282793	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2265330	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2263459	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2235776	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10	7,62 €	> 10	0	129 €
2295896	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2259966	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	3,66 €	[0-2]]0-4]	114 €
2226412	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6]2-4]		
]4-6]		
2284527	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	6,86 €]6-20]]0-4]	126 €
2254868	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2212976	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	6,25 €]0-6]]4-6]	124 €
2252668	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2288519	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	9,45 €	6-20]]4-6]	136 €
2299523	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2290396	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4	7,32 €	[0-2]	0	128 €
2291183	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4]2-4]		
2245384	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4	10,82 €]4-8]	0	142 €
2295198	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4]8-20]		
2227038	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 8 à + 8	10,37 €	[0-2]]0-6]	140 €
2299180	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 8 à + 8]2-4]		
]4-6]		
]6-8]		
2202239	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8	24,54 €]8-20]]0-6]	195 €
2252042	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8				

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est \leq à + 4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est $>$ à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

Enfants (moins de 18 ans) – par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
Verres simples					
2261874	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	12,04 €	[0-2]	0	173 €
			[2-4]		
2242457	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6 à + 6		[4-6]		
2243304	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	26,68 €	[6-10]	0	258 €
2243540	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2291088	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2297441	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2273854	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10	44,97 €	> 10	0	313 €
2248320	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2200393	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	14,94 €	[0-2]	[0-4]	173 €
			[2-4]		
2270413	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6		[4-6]		
2283953	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	36,28 €	[6-20]	[0-4]	295 €
2219381	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2238941	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	27,90 €	[0-6]	[4-6]	262 €
2268385	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2245036	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	46,50 €	[6-20]	[4-6]	313 €
2206800	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2259245	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 4 à + 4	39,18 €	[0-2]	0	306 €
2264045	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 4 à + 4		[2-4]		
2238792	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4	43,30 €	[4-8]	0	313 €
2202452	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4		[8-20]		
2240671	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 8 à + 8	43,60 €	[0-2]	[0-6]	313 €
			[2-4]		
			[4-6]		
2282221	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 8 à + 8		[6-8]		

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	BASE
2234239	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8	66,62 €]8-20]]0-6]	313 €
2259660	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8				

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est \leq à + 4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est $>$ à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

ANNEXE B

GARANTIES FACULTATIVES FRAIS DE SANTÉ – RÉGIME OPTIONNEL

Garanties y compris les remboursements de la sécurité sociale ou de la MSA (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale ou de la MSA).

Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires – signataires CAS ⁽²⁾	530 % BR
Honoraires – non signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Frais de séjours	100 % BR
Maternité	1/3 PMSS bénéficiaire
Chambre particulière	1,82 % PMSS pendant 60 jours puis 0,90 % PMSS/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	1,82 % PMSS pendant 30 jours
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – signataires CAS ⁽²⁾	200 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – non signataires CAS ⁽²⁾	180 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – non signataires CAS ⁽²⁾	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	455 % BR + 7 % PMSS/an/bénéficiaire
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	300 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR ou TFR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale ou la MSA : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR

Inlays-cores	210 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA : – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses	210 % BR + 12,25 % PMSS/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	250 % BR
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale ou la MSA	3,5 % PMSS/an/bénéficiaire
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) ⁽³⁾	
Monture	125 €
Verres (par paire)	Cf. grille optique
Lentilles remboursées par la sécurité sociale ou la MSA	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (y compris jetables)	100 €/an/bénéficiaire
Prévention et autres soins	
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale ou la MSA : honoraires et soins	100 % BR
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale ou la MSA	40 €/an/bénéficiaire
Actes de prévention ⁽⁴⁾	Pris en charge
<p>⁽¹⁾ En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>⁽²⁾ CAS : contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et le médecin de secteur 2, le médecin de secteur 1 titulaire du droit permanent à dépassement et le médecin de secteur 1 disposant des titres lui permettant d'accéder au secteur 2 ; ayant pour objet d'améliorer la prise en charge des patients dans le cadre du parcours de soins coordonnés en développant l'activité à tarif opposable et en améliorant le niveau de remboursement par l'assurance maladie.</p> <p>⁽³⁾ La prise en charge est limitée à un équipement tous les deux ans, période réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par l'évolution de la vue. Le calcul de la période s'apprécie sur vingt-quatre mois glissants (ou douze mois glissants pour les cas précités) et ce à compter de la date d'achat de l'équipement par le bénéficiaire. Lorsque la demande de remboursement de l'équipement est effectuée en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique (verre et monture) peut être remboursé débute à la date d'achat du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture) et s'achève deux ans après.</p> <p>⁽⁴⁾ Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p> <p>Régime de base : mutualité sociale agricole (MSA) ou sécurité sociale / BR : base de remboursement de la sécurité sociale / CAS : contrat d'accès aux soins / FR : frais réels / MR : montant remboursé par la sécurité sociale / PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p>	

Grille Optique

Adultes (18 ans et plus) – Par verre

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	OPTION
Verres simples					
2203240	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	2,29 €	[0-2]	0	144 €
2287916	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6 à + 6		[2-4]		
			[4-6]		
2280660	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	4,12 €	[6-10]	0	151 €
2282793	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	OPTION
2265330	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2263459	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2235776	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10	7,62 €	> 10	0	164 €
2295896	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2259966	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	3,66 €	[0-2]]0-4]	149 €
2226412	verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6]2-4]		
]4-6]		
2284527	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	6,86 €]6-20]]0-4]	161 €
2254868	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2212976	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	6,25 €]0-6]]4-6]	159 €
2252668	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2288519	Verre blanc simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	9,45 €]6-20]]4-6]	172 €
2299523	Verre teinté simple foyer, > ou = à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2290396	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4	7,32 €	[0-2]	0	163 €
2291183	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 4 à + 4]2-4]		
2245384	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4	10,82 €]4-8]	0	177 €
2295198	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4]8-20]		
2227038	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 8 à + 8	10,37 €	[0-2]]0-6]	175 €
2299180	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère de – 8 à + 8]2-4]		
]4-6]		
]6-8]		
2202239	Verre blanc multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8	24,54 €]8-20]]0-6]	230 €
2252042	Verre teinté multifocal ou progressif, > ou = à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8				

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est ≤ à + 4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est > à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

Enfants (moins de 18 ans) – par verres multifocaux ou progressifs

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	OPTION
Verres simples					
2261874	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6 à + 6	12,04 €	[0-2]	0	173 €
			[2-4]		
2242457	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6 à + 6		[4-6]		
2243304	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10	26,68 €]6-10]	0	293 €
2243540	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2291088	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de + 6,25 à + 10				
2297441	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère de – 6,25 à – 10				
2273854	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10	44,97 €	> 10	0	313 €
2248320	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, sphère HZ de – 10 à + 10				
2200393	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6	14,94 €	[0-2]]0-4]	173 €
			[2-4]		
2270413	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère de – 6 à + 6		[4-6]		
2283953	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	36,28 €]6-20]]0-4]	313 €
2219381	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre < ou = à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
2238941	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6	27,90 €]0-6]]4-6]	297 €
2268385	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère de – 6 à + 6				
2245036	Verre blanc simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6	46,50 €]6-20]]4-6]	313 €
2206800	Verre teinté simple foyer, < à 18 ans, cylindre > à + 4, sphère HZ de – 6 à + 6				
Verres multifocaux ou progressifs					
2259245	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 4 à + 4	39,18 €	[0-2]	0	313 €
2264045	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 4 à + 4		[2-4]		

CODE LPP	DÉSIGNATION	TARIF TIPS	SPHÈRE	CYLINDRE	OPTION
2238792	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4	43,30 €]4-8]	0	313 €
2202452	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 4 à + 4]8-20]		
2240671	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 8 à + 8	43,60 €	[0-2]]0-6]	313 €
]2-4]		
2282221	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère de – 8 à + 8]4-6]		
]6-8]		
2234239	Verre blanc multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8	66,62 €]8-20]]0-6]	313 €
2259660	Verre teinté multifocal ou progressif, < à 18 ans, sphère HZ de – 8 à + 8				

Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre est \leq à + 4,00 dioptries.

Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est $>$ à + 4,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 8,00 à + 8,00 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries.

Directeur de la publication : Yves Struillou
165160510-001216
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
