

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

**AVENANT N° 38 DU 20 OCTOBRE 2017**  
**PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 7 SUR LES RÉUNIONS PARITAIRES**  
**ET DE L'ANNEXE 2 SUR LA COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION**  
**(CRÉATION DE LA CPPNI)**

NOR : ASET1850053M  
IDCC : 1801

Entre  
SNSA

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FAA CFE-CGC  
FBA CFDT

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

**PRÉAMBULE**

En application :

- de la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- du décret du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI.

Le SNSA et les organisations syndicales signataires de la branche assistance, procèdent à la révision de l'article 7 (réunions paritaires) et de l'annexe II (commission paritaire d'interprétation) de la CCN.

Cette révision est effectuée conformément aux modalités définies à l'article 6 « Révision et dénonciation » de la convention collective nationale.

Le présent avenant se substitue à l'article 7 et à l'avenant n° 2 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Il ne remet pas en cause la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation prévue à l'annexe I et l'avenant n° 26 ni les moyens et le fonctionnement de l'observatoire prospectif des

métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance tel que prévu dans ses statuts du 14 juin 2013.

Il ne remet également pas en cause les dispositions concernant les moyens des acteurs de la formation au niveau de la branche (OPCA, SPP, CNPEF).

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Création de la CPPNI*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée en application de la loi du 8 août 2016. Elle se substitue aux réunions paritaires prévues à l'article 7 de la CCN et à la commission paritaire d'interprétation prévue à l'annexe II en vigueur à la date de signature du présent avenant.

La CPPNI se réunit en application du présent accord :

- pour les réunions paritaires (art. 4) ;
- pour la commission d'interprétation si nécessaire (art. 5).

Elle peut également mandater des groupes de travail paritaires sur des thèmes relevant de ses missions dans les mêmes conditions que pour les réunions de négociation.

### **Article 2**

#### *Composition de la CPPNI*

La commission se compose de manière strictement paritaire d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La délégation du personnel comprend au maximum 7 personnes par organisation syndicale représentative rémunérées par l'employeur.

Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation du personnel.

Dans tous les cas une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de 2 salariés de la même société.

Les organisations syndicales de personnel notifient à l'organisation d'employeurs, les noms et adresses des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentant.

Chaque employeur concerné en est informé, dans le même temps, par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

### **Article 3**

#### *Missions de la CPPNI*

En référence à la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord, la CPPNI a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant de la négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux qui seront déterminés par la négociation comme étant de l'ordre public conventionnel.

Elle définit à cet effet un calendrier annuel de négociation.

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut, à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par le code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
5. Établit, dans les conditions prévues par la loi, un rapport paritaire annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
  - de la durée du travail, du travail à temps partiel, des intermittents, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et des jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Ce rapport est versé dans la base de données nationale mentionnée au code du travail. Il établit un impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche en formulant le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

## **Article 4**

### *Réunions de la CPPNI*

#### *a) Réunions paritaires*

La CPPNI se réunit autant que de besoin et *a minima* six fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

Elle est présidée par un représentant de la délégation employeur qui est chargé de l'établissement du compte rendu qui est communiqué 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

La CPPNI définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires.

Elle prévoit les modalités de prise en compte, dans la branche, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### *b) Réunions préparatoires*

Une journée (hors temps de transport) est consacrée à la réunion préparatoire qui précède chaque réunion paritaire. Cette journée est assimilée à un temps de travail effectif.

Le nombre maximum de personnes pouvant y participer, pour chaque organisation syndicale de personnel, est fixé à dix. Ces 10 personnes sont rémunérées, mais seulement 5 d'entre elles peuvent être remboursées pour leurs frais de transport et d'hébergement.

#### *c) Trajets*

Le temps de trajet fait l'objet d'une indemnisation financière ou en temps fixée forfaitairement à 4 heures pour l'aller et 4 heures pour le retour pour les personnes se déplaçant de la province vers Paris/région parisienne. De Paris/région parisienne vers la province et de province à province.

#### *d) Documentation*

Les documents nécessaires aux réunions sont adressés au moins 8 jours calendaires à l'avance, que ceux-ci proviennent des organisations syndicales ou de la représentation patronale.

#### *e) Indemnisation des salariés*

Les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement dans le respect des modalités prévues en entreprise. Ils sont, lorsqu'il

n'y a pas de prise en charge directe par leur employeur respectif, remboursés sur présentation de justificatifs.

Le remboursement ne peut être inférieur aux bases suivantes :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés par repas,
- frais d'hébergement :

1. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour Paris/région parisienne ;

2. Remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés par jour pour la province.

Ces montants sont revalorisés chaque année en janvier, sur la base des indices INSEE :

- 1111 restaurants, cafés et établissements similaires ;
- 1120 services d'hébergement.

#### *f) Comptes rendus*

Des comptes rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

### **Article 5**

#### *Avis d'interprétation*

Les décisions de la CPPNI sont prises sous forme de délibérations adoptées dans le cadre d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés ; les membres empêchés peuvent être représentés par un pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

#### *a) A la demande d'une juridiction*

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une disposition d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à la juridiction demanderesse en fonction du calendrier défini par la juridiction.

#### *b) Hors demande d'une juridiction*

Après recherche de solution, si une difficulté ou un différend soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par la délégation d'employeurs et/ou une ou plusieurs organisations de personnel représentant au moins 50 % au sens de la mesure d'audience concernant la représentativité dans les branches communiquée tous les 4 ans par la direction générale du travail, la CPPNI est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa. Chaque délégation est composée de trois représentants au plus par organisation syndicale.

La demande d'interprétation doit être faite par écrit et communiquée sous forme de lettre recommandée à la branche avec copie à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

La branche accuse réception de la demande dans les 8 jours calendaires.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis unanime de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal signé de l'ensemble des délégations est transmis à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche dans les 8 jours calendaires.

Les organisations d'employeurs communiquent aussitôt l'interprétation retenue aux entreprises de la branche.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission ne prive pas les salariés, dont les intérêts sont en cause, de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

## **Article 6**

### *Obligation de transmission des accords d'entreprise*

Les entreprises appliquant la CCN assistance doivent obligatoirement transmettre à la CPPNI les accords concernant les thèmes visés à l'article 3 ci-dessus. La transmission est effectuée à l'issue de la procédure de signature après respect du délai du droit d'opposition.

Les accords sont transmis par la CPPNI via le SNSA, à l'adresse mail suivante : CPPNIassistance@snsa.asso.fr.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche reçoit automatiquement les accords transmis après suppression par la partie signataire la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI via le SNSA accuse réception des conventions et accords transmis.

## **Article 7**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord et ses annexes sont déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

Fait à Paris, le 20 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)