



Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative

2020-02
25 janvier 2020



Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2020-02 du 25 janvier 2020

Ministère du travail.....	4
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-02

Ministère du travail

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-02 du 25 janvier 2020

Conventions, avenants et accords

Pages

Assurances (agences générales) : avenant n° 22 du 17 septembre 2019 relatif à la révision de la convention collective	5
Cartonnage (industries) : avenant n° 2 du 23 septembre 2019 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.....	40
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2019-1 du 17 mai 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	49
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2019-2 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif dit « Pro-A »	52
Hospitalisation privée : accord du 7 novembre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance – Pro-A.....	60
Notariat : avenant n° 5 du 21 novembre 2019 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé	64
Pharmacie d'officine : avenant du 24 octobre 2019 relatif à la révision de la convention collective.....	70
Plasturgie : avenant n° 3 du 16 octobre 2019 à l'accord du 20 juin 2012 modifié par avenants du 26 avril 2017 et 16 avril 2019 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme.....	86
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfaits annuels en jours.....	88
Récupération (industries et commerce) : accord du 10 octobre 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014 et avenants ultérieurs relatif à la prévoyance complémentaire.....	97
Récupération (industries et commerce) : accord du 10 octobre 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2020.....	120
Sociétés financières : accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	123
Travail temporaire (entreprises) : accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications.....	125
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant n° 2 du 5 juin 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire	176

Brochure n° 3115 | Convention collective nationale

IDCC : 2335 | **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Avenant n° 22 du 17 septembre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050010M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 17 septembre 2019 un avenant n° 22 portant révision de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont non seulement procédé à l'actualisation de la convention collective, mais également à l'amélioration de certaines garanties, dans un objectif partagé d'amélioration de l'attractivité des métiers en agence générale d'assurances.

Article 1^{er}

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 :

Titre I^{er} Cadre juridique de la convention

Article 1^{er} | Champ d'application

La présente convention collective régit les relations entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 6622.Z exerçant en France métropolitaine, et à titre principal, la pro-

fession d'agent général d'assurances régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances ;

- d'autre part, leurs salariés qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Article 2 | *Date d'effet de la convention*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2020. La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 3 | *Durée de la convention*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Révision de la convention*

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, selon les modalités prévues par le code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée dans un délai de 2 mois.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées à la suite de cette demande ; les parties se réservant cependant le droit de dénoncer, avec préavis de 3 mois, les dispositions en question qui demeurent en vigueur pendant 1 an à compter de l'expiration de ce préavis.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

Article 5 | *Dénonciation de la convention*

1° Dénonciation totale

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Si la convention est dénoncée par la totalité des organisations signataires patronales ou salariés, une négociation doit s'engager à la demande d'une ou des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

2° Dénonciation partielle

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois. La notification de cette dénonciation partielle précise le titre dénoncé et doit être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Ces nouvelles dispositions écrites sont étudiées en commission paritaire nationale sociale.

La (les) dispositions dénoncées continuera (ont) à produire ses (leurs) effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s) ou, à défaut de conclusion d'une (de) nouvelle(s) disposition(s), pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

Article 6 | *Dépôt. Adhésion à la convention*

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la DIRECCTE.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui adhérera ultérieurement à la présente convention collective devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Titre II Relations collectives

Article 7 | *Liberté d'opinion. Liberté syndicale*

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'exercice d'une activité ne peut pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Tout salarié qui estime qu'une décision a été prise en violation des précédentes dispositions peut soumettre cette décision à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite commission.

Article 8 | *Représentation du personnel*

1. Comité social et économique

Les dispositions relatives au comité social et économique sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

2. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de branche

Les salariés d'agents généraux d'assurances appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger à l'une des commissions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention, se voient maintenir, pour la durée de leur absence, leur salaire par leur employeur. En conséquence, cette assistance aux réunions y compris le temps de déplacement est considérée comme temps de travail.

AGÉA rembourse à l'employeur adhérent à la fédération le maintien de salaire, dans la limite d'une journée, sur laquelle pourra être imputé le temps de préparation.

En outre, il est convenu que les frais réels sont remboursés sur justificatifs.

Toutefois, le bénéfice de cette disposition n'est ouvert aux salariés d'agence que sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés rémunérables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à deux par réunion ;
- chacun d'eux doit être le seul participant en provenance d'une même agence, quelle que soit l'organisation syndicale représentée ;
- les salariés membres des commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et dans tous les cas, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de leur convocation.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son statut de représentant du personnel.

La branche des agents généraux est attachée à la qualité du dialogue social. Elle reconnaît la plus-value des représentants des salariés dans ses instances. Les compétences acquises par les salariés dans l'exercice de leur mandat peuvent être reconnues dans le cadre d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 9 | *CPPNI*

1° Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.

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 à l'article L. 441-1 du 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 l'emploi.
5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan

des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

2° Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'Agéa.

3° Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation « Interprétation et conciliation » se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4° Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1^{re} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Article 10 | CPNEFP

1° Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'OPCO.

2° Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

3° Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4° Vote

Les titulaires et les suppléants de chaque collège peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF 1^{re} classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

Titre III Classification

Article 11 | *Les principes du système de classification*

1° La classification des métiers et des emplois

■ Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une « filière métier ».

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

■ Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- gestionnaire en assurance ;
- conseiller client ;
- chargé de développement commercial ;
- délégué d'agence ;
- métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;
- l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;
- le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V *bis*, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- statut d’employé : de la classe I à la classe V ;
- statut de cadre : en classe V *bis* et VI.

Article 12 | *La classification des métiers*

Les métiers salariés de la profession des agences générales d’assurances, tels que définis à l’article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

Métier \ Classe	Statut employé					Statut cadre	
	I	II	III	IV	V	V <i>bis</i>	VI
Gestionnaire en assurance							
Conseiller client							
Chargé de développement commercial							
Délégué d’agence							
Métiers logistiques							

En pratique

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l’évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l’article 18.

*Ainsi, un poste de « chargé de développement commercial » peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. – Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V *bis* ou VI) est déterminé à l’aide des critères classants.*

Article 13 | *Règles d’utilisation combinée des critères*

■ Pour un emploi donné, l’évaluation n’aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II – II – IV) ; si c’était le cas, il y a lieu de redéfinir l’emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

■ L’évaluation d’un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l’emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l’emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L’employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu’il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d’autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.
- *Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l’autonomie correspond au niveau II.*

Article 14 | *Période d’initiation*

Les « gestionnaires en assurance » sans formation en rapport avec l’activité des agences générales d’assurances ou sans expérience professionnelle en agence pour-

ront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

Article 15 | *Mise en œuvre des dispositions relatives à la classification*

1° Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le . Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

Article 16 | *Instance de suivi du système de classification*

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

Article 17 | *Les principaux métiers en agences générales d'assurances*

En pratique :

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurances

Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale	Conseiller client
Collaborateur généraliste	
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	
Métiers logistiques	Métiers logistiques

■ Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurance et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'établissement et la gestion des contrats ;
- la gestion des sinistres ;
- le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

■ Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;
- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres ;
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;
- le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers, etc.

■ Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;

– le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B, etc.

■ Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité, etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale, etc.

■ Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

Article 18 | *Table de progression des critères classants*

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple :

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

N.B. : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

■ Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

■ Critère d'autonomie

Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi.

Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Faible	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

■ Critère relationnel

Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)		X			
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)			X		
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision			X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)					X

Titre IV Conditions générales de travail

Article 19 | *L'embauche*

1° Formalités générales

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties dont un remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ainsi que son renouvellement éventuels
- les éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et la périodicité de versement du salaire et de ses accessoires ;
- la durée du travail en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Conformément à l'article R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit tenir un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

2° Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous CDD

Les agences peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 1242-2 et suivants du code du travail.

Outre les mentions listées au paragraphe précédent, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comprendre les mentions énoncées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller au respect des formalités spécifiques prévues légalement pour certaines formes de contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la formation.

3° Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance

A. Conditions exigées

Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation.

B. Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence

Leur contrat de travail, outre les mentions énumérées aux dispositions précédentes, doit également :

- donner la définition de la circonscription géographique dans laquelle le salarié exercera son activité ;
- sauf cas des salariés multi-employeurs, préciser que le salarié doit réserver l'exclusivité de son activité professionnelle d'intermédiation, de son temps de travail et de sa production à son employeur, et qu'il s'engage donc à ne pas exercer d'autre activité professionnelle d'intermédiation, salariée ou non, sans l'accord préalable de son employeur ;
- préciser les délais d'encaissement et de remise de tous les fonds encaissés ;
- s'il y a lieu, indiquer le montant ou les modalités de détermination des sommes qui seront versées au salarié pour le couvrir des charges inhérentes à ses fonctions et justifiées, soit sous forme d'allocation forfaitaire, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles.

Leur contrat de travail peut également :

- fixer le minimum de production à réaliser dans le respect des principes édictés par les lois et règlements. Dans cette hypothèse, de tels quotas de production doivent être déterminés en tenant compte notamment de la qualification professionnelle du salarié, de son temps de travail, de la nature des contrats qu'il doit réaliser, de la clientèle qu'il doit prospecter (clientèle existante et clientèle nouvelle) et des conditions générales du marché local de l'assurance.
- prévoir, en plus de l'établissement d'un rapport périodique écrit d'activité, l'horaire des passages du salarié à l'agence pour rendre compte de l'emploi de son temps, des visites effectuées, de la production réalisée et pour recevoir des instructions ou directives et préparer sa prospection ;
- prévoir qu'à moins d'une impossibilité majeure, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident doit, dans les meilleurs délais possibles, transmettre à son employeur toute information utile à la relation client et à la poursuite des dossiers qui lui sont confiés.

Article 20 | Période d'essai

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

1° Contrat à durée indéterminée

A. Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai initiale est fixée à :

- niveau 1 : 1 mois ;
- niveau 2, niveau 3, niveau 4, niveau 5 : 2 mois ;
- niveau 5 *bis* et niveau 6 : 4 mois.

B. Renouvellement de la période d'essai

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'étant pas automatique, celui-ci doit être, avant la fin de la période d'essai, demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties. La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. La nouvelle et dernière période d'essai doit être d'une durée au plus égale à celle de la période initiale.

C. Rupture de la période d'essai

■ Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit au minimum :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

■ Rupture à l'initiative du salarié

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini à l'article L. 1221-26 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

2° Contrat à durée déterminée

A. Durée et renouvellement

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés. Celle prévue en semaines ou en mois se décompte en semaines civiles ou en mois calendaires.

Il n'est pas possible de renouveler la période d'essai dès lors que cela aurait pour effet de dépasser les durées maximales précisées ci-dessus.

B. Rupture de la période d'essai

Dès lors que le contrat comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Article 21 | Temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée convention-

nellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail.

Sans préjudice des mentions obligatoires précisées à l'article 21 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel, doit en outre mentionner :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

Article 22 | *Stage en agence*

1° Convention de stage

Les stages effectués en agence par tout élève ou étudiant âgé d'au moins 16 ans, ne relevant pas de la formation professionnelle continue, font obligatoirement l'objet de la signature d'une convention entre le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement.

La convention de stage doit obligatoirement comporter les clauses prévues par l'article D. 124-4 du code de l'éducation.

2° Gratification

Tous les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, doivent obligatoirement faire l'objet d'une gratification. La durée de stage s'apprécie compte tenu de la convention de stage et des éventuels avenants qui ont pour effet de prolonger le stage.

La gratification est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais éventuellement engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts.

Elle est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage et lui est versée mensuellement.

Le montant horaire de la gratification minimale due au stagiaire, exprimé en pourcentage du plafond horaire de la sécurité sociale, est fixé par décret.

En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée de stage effectuée.

3° Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai

En cas d'embauche dans l'agence à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Titre V Exécution du contrat

Article 23 | *Égalité dans l'emploi*

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 1142-1 et L. 3221-2 du code du travail ;
- à respecter l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère ;
- à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre des dispositions des articles L. 5212-2 et suivants du code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2020.

Article 24 | *Sanctions disciplinaires*

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

1° Liste des sanctions applicables

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'agence, les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute disciplinaire.

2° Garanties de procédure

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Les autres sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'agence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sont soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

S'agissant de l'avertissement, l'employeur peut choisir de respecter la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

Il est rappelé que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 25 | *Médaille du travail*

À l'occasion de toute remise d'une médaille du travail, il peut être versé par l'employeur une gratification.

À l'occasion de la remise de la grande médaille d'or pour 40 ans de services, la journée est chômée et indemnisée pour le salarié concerné.

Titre VI Suspension du contrat de travail

Article 26 | *Maladie ou accident*

1° Formalités

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les 3 jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

2° Contre visite médicale

En cas d'indemnisation, l'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, ces deux médecins auront la possibilité de désigner un troisième médecin pour les départager et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur accepte, dans ce cas, de supporter les honoraires du 3^e médecin.

Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessous. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

3° Allocations à la charge de l'employeur

a) Conditions de versement des allocations

Au-delà du délai de franchise prévu au quatrième point du présent article, l'employeur verse au salarié une allocation qui complète les prestations en espèce versées par la sécurité sociale et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés au tout ou partie par l'employeur, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le salarié est indisponible pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus ;
- le salarié est indisponible pour maladie ou accident donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale ;
- le salarié a au moins 1 an d'ancienneté.

b) Possibilité de subrogation

Selon les dispositions convenues entre l'employeur et le salarié, cette allocation peut être versée à celui-ci selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- le salarié perçoit directement l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale. L'employeur verse l'allocation à sa charge ou un acompte approximatif sur cette indemnité à la fin du mois concerné ;
- l'employeur peut faire au salarié l'avance de l'indemnité journalière due par la sécurité sociale et/ou par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise.

Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

c) Taux et durée du versement des allocations

Selon l'ancienneté du salarié, l'allocation due par l'employeur doit compléter, pendant les durées indiquées ci-dessous, l'indemnité journalière à concurrence des pourcentages suivants du plein salaire net :

(Voir tableau page suivante.)

Ancienneté** du salarié	Durée l'absence pour maladie ou accident					
	30 premiers jours au-delà de la période de franchise	Du 31° au 60° jour au- delà de la période de franchise	Du 61° au 90° jour au- delà de la période de franchise	De 91° au 120° jour au-delà de la période de franchise	Du 121° au 150° jour au-delà de la période de franchise	Du 151° au 180° jour au-delà de la période de franchise
1 à 3 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*	Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur		
4 à 8 ans inclus	Maintien de 100 % du sa- laire net*		Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'em- ployeur	
Au-delà de 8 ans	Maintien de 100 % du salaire net*			Maintien de 66 % du salaire net*		
*sous déduction des IJSS						
** L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à la charge de l'employeur s'apprécie au premier jour de l'absence.						

d) Salaire net à maintenir

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, tel que défini à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications bénévoles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Afin de déterminer le complément de salaire à la charge de l'employeur, il convient de déduire du plein salaire net les indemnités journalières de sécurité sociale et les éventuelles prestations en espèces versées par régime de prévoyance institué par l'entreprise.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale, complément employeur et/ou prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise cumulés – supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lors de la détermination du montant de l'allocation à charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement lorsqu'elles sont réduites du fait par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

4° Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4^e jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent à partir du 1^{er} jour d'absence si celle-ci :

- est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale ;
- est due à une rechute d'une même maladie survenant dans un délai de 30 jours et dûment prouvée par certificat médical attestant à la date du second arrêt de travail que celui-ci est dû à la même cause que le précédent. Ce point peut donner lieu à expertise contradictoire dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 27 de la présente convention.

5° Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou accident

Pour la détermination des taux et durées des allocations pouvant être dus au titre de 1 mois déterminé, il est tenu compte des allocations déjà versées par l'employeur durant les 12 mois antérieurs. Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation et les taux correspondant ne dépassent pas ceux applicables en vertu des dispositions du troisième point de l'article 27 de la présente convention.

À l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle indemnisation, calculée selon les règles ci-dessus énoncées, qu'à la condition qu'il ait effectivement repris le travail entre ses deux arrêts de travail.

Ces dispositions ne concernent pas les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale.

6° Licenciement pour remplacement

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois l'employeur peut être contraint dans les conditions qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Lorsque l'absence continue ou non, pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté ou 6 mois si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer définitivement le salarié absent. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue au deuxième point de l'article 48 de la présente convention.

7° Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour remplacement et dont l'aptitude au travail aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans le délai de 1 an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Dans l'hypothèse de sa réintégration avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat précédent, le salarié a l'obligation de rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est embauché à nouveau sans reprise des droits acquis au titre du contrat de travail précédent, il n'a pas à rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Article 27 | *Maternité*

1° Durée du congé de maternité

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants composant le foyer, conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

2° Indemnisation du congé de maternité

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressée, ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3° Réduction d'horaire à partir du 6^e mois de grossesse

À partir du 6^e mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, de 1 demi-heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Article 28 | Congé d'adoption

1° Durée du congé

Conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé d'adoption peut être prolongée en fonction du nombre d'enfants adoptés ou du nombre d'enfants composant le foyer, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressé(e), ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le ou la salarié(e) aurait perçu si il ou elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 31 de la présente convention.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 29 | Congé parental d'éducation

En application des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, le ou la salarié(e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans

confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale de 1 an au plus.

Le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 1 mois avant le terme initial prévu, prolonger son congé parental. La prolongation est possible deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant, ou s'il s'agit d'une adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Titre VII Rémunération du travail

Article 30 | Définition de la rémunération effective

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...). N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :
- les remboursements de frais professionnels, ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

Article 31 | Définition des salaires minimums annuels

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minima annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

- des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...).

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour les modifications de classification intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine *pro-rata temporis*.

Article 32 | Périodicité

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du per-

sonnel si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du Smic mensuel.

Article 33 | Structure de la rémunération

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minimum brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Si le montant brut perçu est inférieur à ce salaire annuel minimal brut, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la dernière paye de l'année.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, la comparaison doit être effectuée au *pro-rata temporis* à la date de cessation du contrat de travail. S'il y a lieu de verser un complément de rémunération, ce versement est fait à l'occasion de la dernière paye.

Article 34 | Bulletin de salaire

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération, doit être rédigé conformément aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Titre VIII Durée du travail

Article 35 | Définition de la durée du travail

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

Article 36 | Aménagement de la durée effective du travail

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 et ses avenants.

Article 37 | Heures supplémentaires

1° Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sans que l'employeur ne s'y oppose sont également des heures supplémentaires.

2° Contingent et rémunération des heures supplémentaires

A. Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

- dans les agences de 20 salariés au plus :
 - pour les 4 premières heures : à une majoration de 10 % du salaire ;
 - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
 - au-delà de la 8^e heure : à une majoration de 50 % du salaire ;

- dans les agences de plus de 20 salariés :
 - pour les 4 premières heures : à une majoration de 15 % du salaire ;
 - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
 - au-delà de la huitième heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Toutefois, l'employeur peut remplacer, avec l'accord du salarié, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations de salaires prévues ci-dessus par un repos compensateur de durée équivalente.

Ce repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier, moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

B. Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique, s'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique s'il existe.

C. Repos compensateur obligatoire

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, en outre, à un repos compensateur obligatoire dans les conditions définies légalement et réglementairement :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, dès la 36^e heure, à un repos compensateur de :

- 50 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de plus de 20 salariés.

Article 38 | Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1^{er} Mai (actuellement : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence de 1 jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger d'une journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, 1 jour férié qui coïncide avec 1 jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié, n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière.

Article 39 | Congés payés annuels

1° Ouverture du droit à congé

L'année de référence est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour 1 année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

2° Départ en congé

A. La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la cinquième semaine est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois les congés peuvent être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

B. L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits formulés par écrit par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe par écrit les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire de Pacs), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi-employeurs).

C. Sauf circonstances exceptionnelles, cette date doit être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1^{er} avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

D. Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

E. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires, et attribué obligatoirement pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les 6 jours ouvrables constituant la cinquième semaine de congé ne peuvent pas être fractionnés sauf accord.

F. Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés. Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3° Fractionnement des congés payés annuels

Lorsque la demande de fractionnement du congé principal émane de l'employeur, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

4° Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est égale à 1/10^e de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Il convient dans ce dernier cas de retenir le salaire du mois précédant les congés.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération effective du salarié telle que définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications allouées globalement pour l'ensemble de l'année et des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles.

Article 40 | *Congés payés acquis et pris sur 1 année civile*

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité social et économique s'il existe, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Le présent article est applicable sans préjudice des dispositions de l'article précédent sur les congés payés.

1° Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congé acquis débute le 1^{er} janvier N pour se terminer le 31 décembre N.

2° Prise de congés

Les congés payés acquis sur l'année N seront pris sur une période allant du 1^{er} janvier N + 1 au 31 décembre N + 1. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année.

Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

3° Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre N + 1 ou la 5^e semaine doivent être pris avant le 31 décembre N + 1 ; dans le cas contraire, ils peuvent être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils sont perdus.

4° Années transitoires

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise de congés payés.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1^{er} juin au 31 décembre de l'année précédente.

5° Exemple pour un passage effectif sur l'année N

Au titre de l'année N, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence du 1^{er} juin de l'année N – 3 au 31 mai de l'année N – 2 ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1^{er} juin de l'année N – 2 au 31 décembre de l'année N – 1.

Ces jours sont calculés et décomptés en jours ouvrables à compter de l'année N.

Pour information, les jours acquis du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N pourront être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N + 1.

Article 41 | *Rappel du salarié en congés*

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

Article 42 | *Congés supplémentaire des jeunes mères de famille*

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (art. L. 3141-8 du code du travail).

Article 43 | *Congés pour événements familiaux*

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs, 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 6 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés.
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés, qui sont accordés par événement, ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

Article 44 | *Congés pour obligations militaires*

Conformément aux articles L. 3142-89 et suivants du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 45 | *Préavis*

1° Durée du préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque de démission ou de licenciement est de :

- classe 1 et classe 2 : 1 mois, porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- classe 3 et classe 4 : 2 mois ;
- classe 5, 5 *bis* et classe 6 : 3 mois.

L'employeur ou le salarié qui n'observera pas les délais ainsi fixés devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2° Dispense de l'exécution du préavis

– l'employeur peut dispenser le salarié de travailler pendant tout ou partie du préavis. Cette dispense ne peut entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail, tels que définis à l'article 31 de la présente convention, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de notification de la rupture du contrat de travail ;

– si le salarié souhaite être libéré de tout ou partie de l'exécution de son préavis, il doit obtenir l'accord de son employeur. Si l'employeur accède à la demande du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

3° Absence pour recherche d'emploi

Les salariés licenciés, en période de préavis, ont le droit de s'absenter 2 heures par journée entière de travail pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Cette autorisation d'absence est ramenée à une heure pour les salariés ne travaillant que 1 demi-journée par jour.

Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou – à défaut – alternativement 1 jour au choix de l'employeur, 1 jour au choix du salarié.

Par accord entre les parties, ces heures peuvent être totalement ou en partie cumulées.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit est proportionnel à la durée contractuelle du travail.

Les salariés ayant trouvé un nouvel emploi ne peuvent pas se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 46 | *Démission*

Le salarié souhaitant démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge exprimant sa volonté claire et non équivoque de quitter l'agence.

Article 47 | *Licenciement*

1° Procédure

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

2° Indemnité de licenciement

A. Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'agence a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement ;

1° 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;

2° 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Pour le calcul, il y a lieu de retenir non seulement les années entières d'ancienneté mais également les fractions d'années incomplètes.

Exemple : un salarié ayant 14 ans et 6 mois d'ancienneté perçoit, en cas de licenciement, une indemnité ne pouvant être inférieure à : $(1/4 \text{ de mois de salaire} \times 10) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 4) + (1/3 \text{ de mois de salaire} \times 6/12^{\text{e}})$.

B. Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12^e de la rémunération effective, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que *pro-rata temporis*.

3° Événement de force majeure

Les dispositions ci-dessus relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement sont applicables, sauf rupture de contrat par suite de cas ou d'événements, hors sinistre, ayant le caractère de force majeure.

Article 48 | Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

1° Procédure

L'employeur qui procède à une rupture conventionnelle doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du code du travail.

2° Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Article 49 | Départ et mise en retraite

1° Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 70 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

2° Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, doit en informer par écrit son employeur.

3° Préavis

Le départ ou la mise à la retraite doit donner lieu à un délai réciproque de prévenance de même durée que les préavis de délais-congés définis au premier point de l'article 46 de la présente convention.

4° Indemnité

Le salarié a droit, que son départ soit à son initiative ou à celle de son employeur, à l'indemnité de départ en retraite suivante selon son ancienneté dans l'entreprise au jour de la rupture de son contrat de travail :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 30 ans.

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui défini au point B de l'article 47 de la présente convention pour l'indemnité de licenciement.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est égale, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit à l'indemnité telle que calculée ci-dessus, soit au montant de l'indemnité légale de licenciement définie à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec aucune autre indemnité de même nature.

Titre X Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail

Article 50 | *Convention particulière*

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention, ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

Article 51 | *Clause de non-concurrence*

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non-concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non-concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;

- dans l'espace : à la circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail ; à défaut de définition, la clause de non-concurrence devra expressément être limitée à un rayon maximal de 50 km autour du ou des points de vente de l'agence ;
- quant à la nature des activités interdites : toute présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Elle peut être supprimée, par avenant, en cours de contrat de travail avec l'accord des deux parties.

3° L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en diminuer la durée, à condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours de la notification de la rupture du contrat de travail.

4° Si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, renouvellement compris, la clause de non-concurrence est réputée non-écrite.

5° Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 20 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

6° En cas de violation de l'interdiction par le salarié, l'employeur sera pour sa part libéré de son engagement de versement de la contrepartie financière. En outre, le salarié sera redevable d'une pénalité dont le montant est égal au montant de la contrepartie pécuniaire mensuelle telle que définie ci-dessus. Cette somme doit être versée à l'employeur pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que l'employeur se réserve de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité.

Titre XI Retraite

Article 52 | *Retraite complémentaire*

Les employeurs doivent affilier l'ensemble de leur personnel à une institution de retraite complémentaire.

L'employeur doit respecter la répartition de la cotisation prévue par les textes légaux et réglementaires.

Pour les salariés cadres, la répartition de la cotisation pour la partie du salaire au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale est :

- ¾ à la charge de l'employeur ;
- ¼ à la charge du salarié.

Titre XII Dispositions diverses

Article 54 | *Avantages acquis*

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonction à la date de la signature de celle-ci.

Article 55 | *Épargne salariale*

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place l'un de ces/ou ces dispositifs. »

Article 2 | Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après :

■ Annexe I « Salaires minima annuels bruts » :

- avenant n° 20 à la convention collective nationale du personnel des agences générales d’assurances du 2 juin 2003, du 18 décembre 2018.

■ Annexe II « Prévoyance » :

- frais de santé :
 - accord portant création d’un régime de frais de santé obligatoire dans la branche des agences générales d’assurances, du 24 juin 2015 ;
 - avenant n° 1 à l’accord portant création d’un régime de frais de santé obligatoire du 24 juin 2015, du 25 février 2016 ;
- prévoyance « risques lourds » :
 - accord portant création d’un régime de prévoyance obligatoire dans la branche des agences générales d’assurances, du 13 novembre 2018.

■ Annexe III « Formation professionnelle » :

- accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 ;
- avenant n° 2 à l’accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, du 11 décembre 2017.

■ Annexe IV « Durée du travail » :

- accord de branche relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d’assurances du 20 décembre 2000 ;
- avenant n° 1 à l’accord de branche relatif à l’aménagement et à la réduction du travail de travail dans les agences générales d’assurances du 20 décembre 2000, du 29 mai 2001 ;
- avenant n° 2 à l’accord de branche relatif à l’aménagement et à la réduction du travail de travail dans les agences générales d’assurances du 20 décembre 2000, du 12 décembre 2013 ;
- avenant n° 3 à l’accord de branche relatif à l’aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d’assurances du 20 décembre 2000, du 30 octobre 2014.

Article 3 | Dépôt et notification

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d’assurances du 2 juin 2003 est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander l’extension du présent avenant.

Fait à Paris le 17 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | INDUSTRIES DU CARTONNAGE

Avenant n° 2 du 23 septembre 2019

à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2050011M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} janvier 2020, les dispositions de l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 modifié par avenant n° 1 du 15 novembre 2017 relatif à la complémentaire santé au regard des dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Prestations

Les dispositions de l'article 7 relatives aux prestations sont supprimées et modifiées comme suit :

« Les garanties résumées en annexe sont considérées comme responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par les articles L. 871-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale et leurs textes d'application. Dans ce cadre, elles sont susceptibles d'évoluer en cas de modification de ces textes.

Les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au dispositif dit "100 % santé".

Le dispositif dit "100 % santé" correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le régime obligatoire et le régime complémentaire santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) tels que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au dispositif dit "hors 100 % santé" font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du régime obligatoire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dispositifs dits à "tarif maîtrisé", (comportant des Honoraires limites de facturation en matière de garantie dentaire) ou à "tarif libre" (en matière de garanties optique, dentaire et aides auditives).

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO)" c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO).

Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par Bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Les prestations sont assurées, sans questionnaire ou visite médicale, à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de l'embauche du salarié.

L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans la notice d'information remise à chaque salarié.



Les compléments de garantie destinés à améliorer la couverture des salariés, ainsi que les options au profit des ayants droit doivent être proposés aux salariés et sont indissociables des prestations minimales. »


Article 2 | Annexe 1 « Prestations du régime »

L'annexe 1 est supprimée et modifiée comme suit :



(Suite des tableaux pages suivantes.)


Garantie conventionnelles (base)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾ Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	250 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	250 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	60 € par jour.	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans</u> non remboursés par le RO	60 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR
- Actes techniques médicaux	170 % BR	150 % BR
- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	150 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	Néant	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	Néant	
- Patch anti-tabac	Néant	
Matériel médical	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Equipement « 100% SANTE » *		A compter du 01/01/2021 : 100% FR *
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 400 € par oreille appareillée, limité à 1700€, par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	
OPTIQUE		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		100% FR *



Equipelement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture	100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)	
o Sphère de -6 à +6	90 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	105 €
o Sphère < -8 ou > +8	105 €
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	100 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S ≤ 6	100 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	120 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	120 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S ≤ 6	100 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	120 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	120 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)	
o Sphère de -4 à +4	160 €
o Sphère < -4 ou > +4	170 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Sphère de -8 à +8	180 €
o Sphère < -8 ou > +8	190 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	150 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Kératochirurgie	300 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	 100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	
Dent visible	300 % BR
Dent non visible	250 % BR
- Prothèses dentaires <i>non remboursées par le RO</i> (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	300 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	300 % BR
- Non remboursée par le RO	200 % BRR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	300 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	300 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité	
- Forfait maternité : naissance	150 € par naissance
Cure thermique	
- Remboursée par le RO	100 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	Néant
- Psychologue <i>non remboursé par le RO</i>	Néant
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI


Garantie conventionnelles (base) + option 1

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS OPTION 1 (1) Les prestations s'entendent y compris les Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	350 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	350 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	80 € par jour.	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans</u> non remboursés par le RO	80 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	150 % BR	130 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	200 % BR	175 % BR
- Actes techniques médicaux	200 % BR	175 % BR
- Actes d'imagerie médicale	200 % BR	175 % BR
Honoraires paramédicaux	200 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	200 % BR	
Médicaments	100 % BR	
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	100 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	100 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	150 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 600 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Equipement « 100% SANTE » *		A compter du 01/01/2021 : 100% FR *
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 600 € par oreille appareillée, limité à 1700 € par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	
OPTIQUE		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Equipement « 100% SANTE » *		100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		

Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture :	100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)	
o Sphère de -6 à +6	110 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	125 €
o Sphère < -8 ou > +8	125 €
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	120 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S ≤ 6	120 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	140 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	140 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	140 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S ≤ 6	120 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	140 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	140 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)	
o Sphère de -4 à +4	180 €
o Sphère < -4 ou > +4	190 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Sphère de -8 à +8	200 €
o Sphère < -8 ou > +8	210 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	250 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	250 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Kératochirurgie	500 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	 100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	200 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	
Dent visible	375 % BR
Dent non visible	300 % BR
- Prothèses dentaires <i>non remboursées par le RO</i> (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	400 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	200 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	350 % BR
- Non remboursée par le RO	250 % BR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	400 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	400 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité	
- Forfait maternité : naissance	250 € par naissance
Cure thermique	
- Remboursée par le RO	200 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe	35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100% BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	50 € par an et par bénéficiaire
- Psychologue <i>non remboursé par le RO</i>	35 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI

Garantie conventionnelles (base) + option 2

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS OPTION 2 ⁽¹⁾ Les prestations s'entendent y compris les Garanties Conventionnelles (base)	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100% FR	
Frais de séjour	450 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	450 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO	100 € par jour.	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans</u> non remboursés par le RO	100 € par jour	
Participation forfaitaire (actes lourds)	100 % FR	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	200 % BR	180 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	250 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	300 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	300 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	300 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	150 € par an et par bénéficiaire	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	150 € par an et par bénéficiaire	
- Patch anti-tabac	250 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical	100 % BR + 800 € par an et par bénéficiaire	
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Equipement « 100% SANTE » *		A compter du 01/01/2021 : 100% FR *
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	Jusqu'au 31/12/2020 : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée A compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre : 100 % BR + 800 € par oreille appareillée, limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	Telle que définie à la garantie Matériel médical	
OPTIQUE		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Equipement « 100% SANTE » *		100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations		
d'adaptation et filtres		

Equipelement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture :	100 € par monture
- Verres simple foyer, sphériques : (par verre)	
o Sphère de -6 à +6	130 €
o Sphère de -6,25 à -8 ou de +6,25 à +8	145 €
o Sphère < -8 ou > +8	145 €
- Verres simple foyer, sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Cylindre < +4 sphère de -6 à 0	140 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	140 €
o Cylindre < +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	160 €
o Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	160 €
o Cylindre > +4 sphère de -6 à 0	160 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S <= 6	140 €
o Cylindre > +4 sphère de + 0,25 à + 6 et S > 6	160 €
o Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	160 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphériques : (par verre)	
o Sphère de -4 à +4	200 €
o Sphère < -4 ou > +4	210 €
- Verres multi-focaux ou progressifs sphéro-cylindriques : (par verre)	
o Sphère de -8 à +8	220 €
o Sphère < -8 ou > +8	230 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	350 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	350 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Kératochirurgie	800 € par œil
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	 100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Soins dentaires avec dépassement, Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	250 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *	
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	
Dent visible	475 % BR
Dent non visible	350 % BR
- Prothèses dentaires <i>non remboursées par le RO</i> (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	500 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	250 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	450 % BR
- Non remboursée par le RO	350 % BRR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	500 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	500 € par dent, limité à 3 dents par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Natalité	
- Forfait maternité : naissance	350 € par naissance
Cure thermique	
- Remboursée par le RO	300 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe	50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
- Diététicien pour les bénéficiaires de moins de 16 ans	100 € par an et par bénéficiaire
- Psychologue <i>non remboursé par le RO</i>	50 € par séance, limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Assistance à domicile	OUI
Plateforme conseil	OUI

Précisions sur les garanties conventionnelles et optionnelles

BR : Base de remboursement du régime obligatoire. En secteur non conventionné, le tarif d'autorité de cet organisme est appliqué.

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la base de remboursement qu'aurait retenu le régime obligatoire s'il était intervenu.

FR : Frais réels.

OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée. **OPTAM-CO** : Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique. L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

RO : Régime obligatoire de sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100 % Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du remboursement de la sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100 % santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100 % santé ».

(1) Selon les dispositions prévues au contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100 % santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Montreuil, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : **1536 | DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE (BIÈRES, EAUX MINÉRALES ET DE TABLE, BOISSONS GAZEUSES OU NON GAZEUSES, BOISSONS AUX JUS DE FRUITS, SIROPS, JUS DE FRUITS, BOISSONS LACTÉES ET GAZ CARBONIQUE)**

Avenant n° 2019-1 du 17 mai 2019

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050004M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

La dernière grille des minima conventionnels 2018, signée le 3 avril 2018 et applicable au 1^{er} mai 2018, avait été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2018 sur l'échelon 1 du niveau 1.

Dès lors, un nouveau tableau des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Cet avenant entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires minima 2019 à compter du 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 541
	2	1 557
	3	1 579
II	1	1 605
	2	1 631
	3	1 661
III	1	1 687
	CQP	1 697
	2	1 716
	3	1 746
	CQP	1 774
IV	1	1 785
	2	1 844
	3	1 941
	CQP	1 993
V	1	2 180
	2	2 438
	3	2 632
VI	1	3 110
	2	3 336
	3	3 764

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE (BIÈRES, EAUX MINÉRALES ET DE TABLE, BOISSONS GAZEUSES OU NON GAZEUSES, BOISSONS AUX JUS DE FRUITS, SIROPS, JUS DE FRUITS, BOISSONS LACTÉES ET GAZ CARBONIQUE)

Avenant n° 2019-2 du 31 octobre 2019

relatif à la mise en œuvre du dispositif dit « Pro-A »

NOR : ASET2050002M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNB,

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC AGRO,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A » (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

La « Pro-A » peut être mobilisée dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Au regard de l'évolution de ce cadre légal et réglementaire, les partenaires sociaux conviennent de traiter, par voie d'accord de branche, des dispositions de la convention collective qui le nécessitent afin de favoriser l'employabilité des salariés et leur permettre d'accéder à des formations certifiantes via le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont considéré qu'il était crucial – sans attendre la conclusion d'un accord global sur la formation professionnelle dans les prochains mois – d'établir un accord spécifique sur le dispositif « Pro-A ».

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC n° 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 | Objet de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Les partenaires sociaux rappellent que la reconversion ou promotion par alternance, dispositif « Pro-A », s'adresse aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Les partenaires sociaux rappellent également que le dispositif « Pro-A » concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Ainsi, les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le dispositif « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Au regard du niveau de qualification moyen des salariés de la branche et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de la « Pro-A » comme une priorité.

Article 3 | Durée et mise en œuvre de la « Pro-A »

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ; et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions légales en vigueur, la « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Article 4 | Actions éligibles au titre de la « Pro-A »

Article 4.1 | Liste des certifications visées

La liste des certifications éligibles au titre de la « Pro-A » figurant en annexe, a été définie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences et sera mise à jour régulièrement par délibération de la CPNEFP.

Les partenaires sociaux conviennent que les éventuelles certifications créées postérieurement à la signature du présent avenant s'intégreront automatiquement à cette liste dès lors que la création de ces nouvelles certifications intervient avant le terme du présent avenant.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Article 4.2 | Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques d'obsolescence des compétences

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent fortement, notamment en matière de transport de marchandises ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs qui influent régulièrement sur les métiers et conditions de travail des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour notre secteur, nécessaire à la collectivité mais vecteur d'émissions polluantes.

La branche a récemment identifié les métiers impactés par ces enjeux et mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composant.

Aussi, afin d'accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels et favoriser leur employabilité tout au long de la vie, et, de soutenir les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment, grâce au dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations pour les métiers liés aux mutations des activités et pour ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

■ Quatre familles de métiers concernées dans la branche

Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs processus de parcours/expériences clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services tels que, notamment : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis entre la commande et la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

Les métiers de la conduite

Les métiers de la conduite connaissent d'ores et déjà une mutation importante liée à plusieurs enjeux :

- les technologies embarquées : notamment, aide à la conduite, adaptation à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, appui au déchargement et chargement des marchandises ;
- les nouvelles motorisations telles que, notamment, hybride, électrique, hydrogène ;
- la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations et des trajets.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que doivent acquérir les conducteurs qui, bien que connectés, sont seuls et autonomes sur l'ensemble de leur parcours.

Les salariés doivent être en capacité de s'adapter aux nouvelles flottes de véhicules et nouveaux comportements attendus par les employeurs et les clients.

Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (notamment, les progiciels, RFID, véhicules à guidage automatique) et la nécessité d'intégrer les enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises et organisations dans leur approche.

L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

Les métiers du service et de la maintenance

Ces activités sont impactées par les mutations technologiques dans les véhicules ainsi que celles des équipements professionnels que les salariés ont la charge d'installer et d'entretenir auprès des clients. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motori-

sation, connectique) et des équipements professionnels (systèmes d'exploitation digitalisés, machine à café automatique, tirage pression nouvelle génération...) utilisés par les entreprises de la branche.

Ainsi, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

Aussi, les métiers de technicien ont-ils l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Article 5 | Modalités de prise en charge

Article 5.1 | Nature des frais pris en charge

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- les frais pédagogiques couvrants, notamment, les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en reconversion ou promotion par l'alternance.

Article 5.2. | Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement

Les actions de formation « Pro-A » sont prises en charge par l'OPCO mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon des taux forfaitaires de prise en charge déterminés par la branche.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO mobilités et des règles de péréquation de France compétences.

Les organisations soussignées conviennent qu'il pourra être procédé à une modulation de la prise en charge des actions de formation relative au dispositif de reconversion ou la promotion par alternance entre 9,15 € par heure et 15 € par heure dans la limite de 1 200 heures.

Ces modulations feront l'objet de préconisations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modulation en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

Article 6 | Mise en œuvre de la « Pro-A » au sein de l'entreprise

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Lorsque ces actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 7 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application dès son extension.

Article 8 | *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A » par la branche DCHD IDCC 1536

Formations aboutissant à un diplôme, un titre ou à un CQP

Formations	Niveau
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an – RNCP 5377	3
CAP Conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans – RNCP 5377	3
CAP Conducteur livreur marchandises – RNCP 17131	3
CAP Opérateur(trice) logistique – RNCP 22689	3
TP Conducteur routier de marchandises sur tous véhicules – RNCP 1883	3
TP Conducteur routier de marchandises sur porteur – RNCP 1884	3
TP Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger – RNCP 2565	3
TP Agent magasinier – RNCP 1852	3
TP Préparateur de commandes en entrepôt – RNCP 311	3
TP Cariste d'entrepôt – RNCP 310	3
Bac pro Logistique – RNCP 1120	4
Bac pro Transports – RNCP 22694	4
Bac pro Conducteur transport routier marchandises (CTRM) – RNCP 16770	4
TP Technicien en logistique d'entreposage – RNCP 1899	4
BTS Transport et prestations logistiques – RNCP 12798	5
DUT Gestion logistique et transport – RNCP 2462	5
Diplôme universitaire de logistique (DUL) Responsable en logistique et transports – RNCP 2577	6
Responsable de production transport logistique – RNCP 19200	6
TP technicien(ne) supérieur(e) du transport terrestre de marchandises – RNCP 23623	5
TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (TSMEL) – RNCP 1901	5
Déclarant en douane et conseil (ISTELI) – RNCP 22929	6
Responsable de la chaîne logistique (ESPL) – RNCP 16886	6
LP Logistique licence professionnelle : – licence professionnelle – Logistique spécialités : 1/3 organisation des transports, 2/3 gestion des flux et des stocks, 3/3 Gestion des entrepôts RNCP 5292 – logistique et pilotage des flux RNCP 29988 – licence professionnelle – logistique, spécialité management de la chaîne logistique RNCP 3888	6
BTS négociation et relation client – RNCP 474	5
Licence professionnelle commercialisation des produits alimentaires – RNCP 30055	6
BTSA technico-commercial produits alimentaires et boissons – RNCP 364	5
Responsable de commerce de gros des boissons (Distech +) – RNCP 18091	6
Attaché(e) commercial(e) vins et spiritueux – RNCP 1531	5

Manager commercial clients grands comptes – RNCP 17837	7
Diplôme de l'école supérieure de commerce de Pau « Management relations clients » – RNCP 31473	6
BTS Management des unités commerciales – RNCP 462	5
Responsable de développement commercial (option banque-assurance) – RNCP 29535	6
Responsable du marketing et du développement commercial – RNCP 11066	6
LP Responsable commercial vins et réseaux de distribution – RNCP 13523	6
DUT Techniques de commercialisation – RNCP 2927	5
Manager du développement commercial – RNCP 11541	7
TP Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle – RNCP 2469	5
Technicien(ne) services de l'électrodomestique connecté – RNCP 27224	4
CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques – RNCP 2436	3
Brevet professionnel Installations et équipements électriques – RNCP 1123	4
Brevet professionnel Monteur dépanneur froid et climatisation – RNCP 1003	4
Certificat d'aptitude professionnelle Froid et climatisation – RNCP 585	3
CAP Maintenance de véhicule – RNCP 19118	3

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Accord du 7 novembre 2019

relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance – Pro-A

NOR : ASET2050013M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FSPSS FO,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Au 1^{er} janvier 2019, la période de professionnalisation est supprimée.

Un nouveau dispositif de formation en reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A » est mis en place. (art. L. 6324-1 et suivants du code du travail).

Les parties au présent accord souhaitent affirmer l'intérêt du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, dit Pro-A, afin de permettre aux salariés en fonction de changer de métier ou de profession ou de prétendre à une promotion professionnelle par des actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Elles ont en conséquence, conformément à l'article L. 6424-3 du code du travail, entendu définir les certifications professionnelles éligibles à ce dispositif.

Article 1^{er} | Champ d'application général

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : services hospitaliers ;
- 86-10 Z : activités hospitalières ;
- 87-10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87-10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87-10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87-30 A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 2 | Publics concernés

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de licence.

Il est précisé que les Infirmiers diplômés avant 2012 sont éligibles au dispositif, en application du décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la 4^e partie du code de la santé publique.

Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre aux professionnels concernés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Au regard du niveau de qualification des salariés de la branche, de la nécessité de les faire progresser et des besoins en recrutement dans la branche, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de Pro-A comme une priorité.

Article 3 | Modalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance doivent réunir deux conditions :

- une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, pouvant être allongée pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- une durée de la formation (positionnement, enseignements, accompagnement, à l'exclusion des heures de stage, y compris celles prévues par les référentiels de certification) comprise entre 15 % de la durée du contrat avec un minimum de 150 heures et 25 % de la durée totale (soit 455 heures pour un emploi à temps plein pendant 1 an).

Afin de prendre en considération la spécificité des qualifications du secteur sanitaire et médico-social, les signataires décident que, pour les actions de formation visées à l'article 5 :

- la durée de l'avenant peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale :

- la durée de l'avenant peut être légalement portée, si nécessaire, jusqu'à 36 mois ;

- les signataires décident que la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, si nécessaire, jusqu'à 2 200 heures, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Toutefois, pour les bénéficiaires du socle de compétences et de connaissances, dit Cléa, la durée minimale pourra être inférieure à 6 mois.

Article 4 | Mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par l'alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

Article 5 | Rémunération

Conformément à l'article L. 6324-8 du code du travail, lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération, comme si le salarié était resté à son poste de travail.

Les modalités relatives à la réalisation des actions de formation en dehors du temps de travail seront déterminées dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Article 6 | Prise en charge financière

Conformément aux dispositions légales, l'OPCO santé, désigné par la branche, prendra en charge, sur la base de forfaits horaires les frais pédagogiques, les formations pratiques prévues au référentiel de formation, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et cotisations sociales y afférents dans la limite des montants définis réglementairement.

La prise en charge se fera dans la limite d'un forfait horaire maximal de :

- 24 €/heure pour l'ensemble des certifications listées à l'article 7 du présent accord ;
- 14 €/heure pour le dispositif Cléa.

Article 7 | Certifications concernées

Les parties ont établi une liste de certifications professionnelles, correspondant à des métiers en tension dans le secteur sanitaire et médico-social, en se fondant notamment sur les études suivantes, émanant de l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications de la branche professionnelle de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial :

- le portrait des métiers d'infirmier diplômé d'État et d'aide-soignant, de 2018, qui précise que la hausse du nombre de professionnels a été moins rapide que celle des besoins de soins et souligne une baisse d'inscription à l'entrée en formation, particulièrement notable dans le cursus de l'aide-soignant ;
- l'étude prospective de 2017 concernant les données prospectives sur les créations de poste à horizon 2025, qui souligne les difficultés particulières de recrutement dans la branche pour les diplômes d'accompagnant éducatif et social, d'aide-soignant et d'infirmier, y compris spécialisé.

Au vu des études précitées et considérant l'avis émis par la CPNE-FP, dans sa séance du 10 octobre 2019, les parties décident que les certifications énoncées ci-après correspondent aux objectifs de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Ils ont ainsi considéré que le dispositif Pro-A devait viser l'obtention des certifications professionnelles suivantes, y compris, quand cela est possible, par la voie de la VAE :

- diplôme d'État d'aide-soignant ;
- diplôme d'État d'infirmier ;
- redoublement dans le cadre du diplôme d'État d'infirmier ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture ;
- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire ;
- formations post jury VAE en vue de l'obtention du diplôme d'État d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier de bloc opératoire ;
- titre professionnel ou certificat de qualification professionnel de cuisinier ;
- licences et masters en management, dans les secteurs sanitaire et médico-social ;
- diplôme d'infirmier en pratique avancée ;
- acquisition du socle de compétences et de connaissances, dit Cléa.

Toutefois, dans le cadre du suivi du présent accord tel que prévu par l'article 8, la CPNE-FP sera à nouveau sollicitée au préalable à l'effet de faire toutes propositions de modification à la liste des certifications prévues ci-dessus.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Commission de suivi

Il est instauré une commission de suivi qui sera réunie au plus tard à la fin de la deuxième année d'application du présent accord.

Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche.

Sa mission sera de faire le bilan des actions mises en œuvre, et de suggérer toute modification au contenu du présent accord notamment au vu des préconisations de la CPNEFP.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 années. Il pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions légales. Il sera applicable le premier jour suivant la publication du *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 11 | Extension. – Dépôt

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Celui-ci sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans le cadre des dispositions légales applicables.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes compétents.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 7 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134 | Convention collective nationale

IDCC : 2205 | **NOTARIAT**

Avenant n° 5 du 21 novembre 2019

à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif
et obligatoire de complémentaire frais de santé

NOR : ASET2050006M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FSE CGT,

d'autre part,

Préambule

Aux termes de l'article 9.2 « Évolution des cotisations et des garanties » de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'avenant n° 4 du 20 septembre 2018, « les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2021, hors évolutions législatives et réglementaires ».

Au cours de l'année 2019, le contexte réglementaire a évolué en raison de :

- la modification des règles de prise en charge de la CRPCEN au titre de l'action sociale conformément aux engagements pris dans le cadre de sa convention d'objectifs et de gestion 2016-2019,
- la mise en place du dispositif gouvernemental « 100 % santé » permettant la prise en charge intégrale par la sécurité sociale et les complémentaires de frais de santé des soins dentaires prothétiques, des équipements d'optique et auditifs.

Afin d'assurer la pérennité et l'équilibre du régime de complémentaire frais de santé tout en garantissant une couverture de qualité aux salariés, les partenaires sociaux se sont réunis pour apprécier l'impact de ces évolutions sur les taux de cotisations appelés par l'organisme recommandé.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme gouvernementale du « 100 % santé », le tableau des garanties du régime de complémentaire frais de santé des collaborateurs du notariat doit être mis en conformité.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit ;

Article 1^{er}

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du « 100 % santé » le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

(Tableau pages suivantes.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS (1)	
	« BASE CONVENTIONNELLE »	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour (y compris ambulatoire)	100 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	100 % BR	
- Chirurgicaux	220 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	54 € par jour	
Frais d'accompagnement non remboursés par le RO	31 € par jour	
SOINS COURANTS (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	
- Consultations et visites de spécialiste	230 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	100 % BR	
- Actes d'imagerie médicale	150 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO		
o Service médical rendu important, majeur ou modéré	100 % BR	
o Service médical rendu faible	15 % BR	
- Vaccins anti-grippe prescrits mais non remboursés par le RO	100 % FR	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives)		
- Prothèses orthopédiques et gros appareillage	100 % BR	
- Prothèses capillaires ou mammaires	100 % BR + 400 € par prothèse	
- Petit appareillage	100 % BR + 31 € par appareil	

AIDES AUDITIVES	
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.	
Équipement « 100% SANTE » *	A compter du 01/01/2021 : 100% FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	<p><u>Jusqu'au 31/12/2020 :</u> 100 % BR + 1 178 € par appareillage</p> <p><u>À compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre :</u> 100 % BR + 1 178 € par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire</p>
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	<p><u>Jusqu'au 31/12/2020 :</u> 100 % BR + 1000 € par appareillage</p> <p><u>À compter du 01/01/2021 : Hors « 100% SANTE »- Tarif Libre :</u> 100 % BR + 1000 € par appareillage, limité à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire</p>
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR
OPTIQUE	
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO	
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.	
Équipement « 100% SANTE » *	100% FR *
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture
Bénéficiaire de moins de 16 ans	100 € par monture
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus	
Par verre simple	160 €
Par verre complexe	195 €
Par verre hypercomplexe	238 €
Bénéficiaire de moins de 16 ans	160 € par verre
- Prestations d'adaptation	100 % BR
Lentilles correctrices	
- Remboursées par le RO	350 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	170 € par an et par bénéficiaire
Autres prestations optiques	
- Implant oculaire	600 € par œil
- Kératectomie	600 € par œil

DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2)	100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » *	
- Soins dentaires	100 % BR
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR
- Prothèses dentaires et Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	
o Dents visibles : incisives, canines et prémolaires	500 % BR
o Dents non-visibles : molaires et dents de sagesse	350 % BR
Orthodontie	
- Remboursée par le RO	450 % BR
Autres prestations dentaires	
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant)	500 € par implant
- Parodontologie	200 € par an et par bénéficiaire
AUTRES GARANTIES	
Transport	100 % BR
Cure thermique	
- Remboursée par le RO :	
o Honoraires médicaux	100 % BR
o Frais de transport et d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	100 % BR
Médecine douce	
- Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie	40 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage	
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
Autres prestations	
- Frais d'obsèques (en cas de décès du Participant, du Conjoint ou d'un Enfant à charge) sur présentation de la facture et dans la limite prévue à la Garantie	1 525 € par bénéficiaire
Assistance	INCLUDE
ABRÉVIATIONS : BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme FR : Frais réels OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/ RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire à travers la reconnaissance par un organisme dit de Sécurité sociale, y compris le régime local. (*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ». (1) Selon les dispositions prévues à la convention. (2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1 ^{er} janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.	

Article 2

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'avenant n° 4 du 20 septembre 2018 est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« 9.1.Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
 - adhérent seul : 1,43 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 1,51 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 2,16 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 2,27 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
 - adhérent seul : 0,90 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 0,95 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,37 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 1,44 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - adhérent seul : 1,86 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 1,96 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 2,80 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2020 et 2,95 % au 1^{er} janvier 2021.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 % ainsi que des chargements de 8 %. »

Article 3

L'article 11, alinéa 3, relatif au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, est modifié comme suit :

« Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1, III du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 4 du 20 septembre 2018 soit le 1^{er} janvier 2019. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Avenant du 24 octobre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050003M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

CFTC SANTE SOCIAUX ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

PHARMACIE LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail, les parties sont convenues de traiter des thèmes suivants :

- durée du travail (art. 13 des dispositions générales et art. 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- bulletin de paie (art. 15 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- rupture du contrat de travail (art. 20 des dispositions générales et art. 6 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés payés annuels (art. 25 des dispositions générales et art. 10 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- définition de la notion de pratique professionnelle (annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée).

L'article 13 « Durée du travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 13 | *Durée du travail*

1. *Durée du travail*

La durée de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois.

2. *Heures supplémentaires*

a) Définition

Toute heure de travail accomplie au-delà de 35 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine, celle-ci débutant le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

b) Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

c) Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que de leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Le droit à repos compensateur de remplacement est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Il est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

L'absence de demande de prise du repos compensateur de remplacement n'a pas pour effet de priver le salarié de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur veille à ce que ce repos soit effectivement pris dans un délai maximum de 1 an.

Le repos compensateur de remplacement est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Sa prise n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le salarié adresse sa demande de repos compensateur de remplacement à l'employeur au moins 7 jours calendaires à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique le cas échéant, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'officine qui motivent le report de la prise du repos.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois précité. La durée pendant laquelle le repos compensateur de remplacement peut être différée par l'employeur ne peut excéder 2 mois.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'officine font obstacle à ce que plusieurs demandes de prise du repos compensateur de remplacement soient simultanément satisfaites, les salariés sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- les demandes déjà différées ;
- la situation de famille ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond à ses droits acquis.

Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur de remplacement auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

d) Contingent annuel et repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires sont accomplies, après information du comité social et économique le cas échéant, dans la limite d'un contingent égal à 150 heures par an et par salarié.

Au-delà du contingent, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité social et économique le cas échéant et donnent lieu, en plus des majorations mentionnées au *b*, à l'attribution d'un repos compensateur obligatoire égal à 50 % pour les officines de 20 salariés au plus, ou à 100 % pour les officines de plus de 20 salariés. Ce repos compensateur obligatoire est pris selon les mêmes modalités que le repos compensateur de remplacement.

Les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité social et économique lorsqu'il a été mis en place.

Les heures supplémentaires compensées en intégralité (majorations comprises) par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

e) Dispositions communes au repos compensateur de remplacement et au repos compensateur obligatoire

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de repos compensateur obligatoire porté à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

3. Durées maximales de travail

a) Temps de pause

Après 6 heures de travail continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Ce temps de pause peut être accordé par anticipation. Sous réserve des dispositions qui suivent, la pause déjeuner s'intercalant entre deux périodes de travail effectif constitue un temps de pause.

Les pauses ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte dans le décompte du temps de travail effectif dès lors que le salarié, libre de vaquer à des

occupations personnelles pendant la pause, n'est pas à la disposition de l'employeur et n'est pas tenu de se conformer à ses directives.

En revanche, lorsque durant la pause, le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

b) Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour dans le cadre d'une journée de travail dont l'amplitude ne pourra être supérieure à 12 heures.

L'horaire de travail d'un même salarié ne peut comporter au cours d'une même journée une interruption d'activité supérieure à 3 heures, sauf accord exprès des parties. Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au personnel d'entretien de même qu'au personnel affecté à des tâches administratives ou de manutention. Ces dispositions s'entendent sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 13 *bis* « Organisation du travail à temps partiel » de la présente convention collective.

c) Durées hebdomadaires maximales

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne peut excéder 46 heures au cours d'une même semaine.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

4. Repos quotidien et hebdomadaire

a) Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

b) Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Sa durée est de 1 jour et demi consécutif au moins, soit 36 heures, dont 1 demi-journée accolée au dimanche. Cette demi-journée s'entend comme ayant une durée de 12 heures consécutives qui ne peuvent être fractionnées de part et d'autre de la journée du dimanche.

Toutefois, en cas de participation à un service de garde ou d'urgence, les salariés peuvent être amenés, sous réserve que cela soit prévu par leur contrat de travail, à travailler le dimanche. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient de leur repos hebdomadaire par roulement dans le cadre de l'application des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Lorsque, en raison de la répartition du travail dans la semaine, le salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire, la demi-journée de repos complémentaire peut être attribuée 1 jour quelconque de la semaine étant entendu que, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de 2 jours de repos consécutifs, cet avantage lui reste acquis.

5. Travail de nuit

Sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au travail de nuit, pour les pharmacies demeurant ouvertes au public, tout travail effectué après 20 heures donne lieu à une majoration horaire de 20 % pour les heures comprises entre 20 heures et 22 heures ou entre 5 heures et 8 heures et de 40 % pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

6. Jours fériés

À défaut d'accord d'entreprise, le pharmacien titulaire décide unilatéralement des jours fériés chômés.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La coïncidence de 1 jour férié chômé avec 1 jour habituellement non travaillé par le salarié, de même que la coïncidence de 2 jours fériés chômés, ne donne droit ni à indemnisation supplémentaire, ni à repos compensateur.

Sans préjudice de la faculté de l'employeur de faire récupérer les heures non travaillées en raison de l'attribution d'un pont tel que défini par le code du travail, les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

En cas de travail à l'officine 1 jour férié autre que le 1^{er} Mai, le salarié bénéficie, en plus du salaire correspondant au travail effectué compris, le cas échéant, dans son salaire mensualisé, d'un repos compensateur de même durée dont les modalités sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles relatives à l'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde ou d'urgence.

Le 1^{er} Mai est chômé, sauf dans l'hypothèse où l'officine participe au service de garde. Dans ce cas, les salariés occupés ce jour-là bénéficient du régime d'indemnisation applicable en cas de service de garde ou d'urgence.

7. Formations hors temps de travail

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences et qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié dénonçable dans les 8 jours, être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, les heures de formations réalisées hors temps de travail constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. »

Article 2

L'article 15 « Bulletin de paie » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 15 | *Bulletin de paie*

1. Remise du bulletin de paie

À l'occasion du paiement du salaire, un bulletin de paie est remis à chaque salarié.

La remise du bulletin de paie peut s'effectuer en main propre ou par envoi postal au domicile du salarié.

L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en application des dispositions légales et réglementaires, de la présente convention collective, d'un accord d'entreprise, de son contrat de travail, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un usage.

2. Remise du bulletin de paie par voie électronique

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité, la disponibilité, la confidentialité et l'accessibilité.

Lorsqu'il décide de recourir à cette possibilité, l'employeur informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de cette opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Le salarié notifie son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification de son opposition.

L'employeur garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique :

- soit pendant une durée de 50 ans ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans.

En cas de fermeture du service de mise à disposition des bulletins de paie, en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant leur conservation pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les salariés en sont informés au moins 3 mois avant la date de fermeture du service afin de leur permettre de récupérer les bulletins de paie archivés.

Dans tous les cas, les salariés doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé.

Enfin, l'employeur ou le prestataire agissant pour son compte, garantit l'accessibilité de tous les bulletins de paie émis sous forme électronique sur le service en ligne dédié à cet effet associé au compte personnel d'activité mentionné aux articles L. 5151-1 et suivants du code du travail.

3. Conservation du bulletin de paie par l'employeur

L'employeur conserve, pendant au moins 5 ans, un double des bulletins de paie des salariés ainsi que, le cas échéant, les bulletins de paie remis sous forme électronique.

4. Contenu du bulletin de paie

Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes :

- a) Le nom, l'adresse et le numéro SIRET de l'entreprise officinale.
- b) Le numéro de la nomenclature d'activité (47.73 Z) .
- c) L'intitulé de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.
- d) Le nom et prénom du salarié, le nom de l'emploi qu'il occupe ainsi que le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.
- e) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures donnant lieu à l'application du régime d'heures d'équivalence, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration

- pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause, et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ainsi que les montants correspondants.
- f) Le cas échéant, la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours.
 - g) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, le cas échéant et par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail.
 - h) La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales, notamment les primes prévues par l'article 8 des dispositions générales de la présente convention collective, le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement mentionnée à l'article 9 de ces mêmes dispositions générales ainsi que les primes prévues par l'annexe I « Classifications et salaires » de la présente convention collective, notamment la prime pour remplacement du titulaire et les indemnités de dérangement en cas de service de garde ou d'urgence accompli à volets fermés.
 - i) Le montant de la prime d'ancienneté mentionnée à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.
 - j) Le montant de l'acompte éventuellement versé.
 - k) Le montant de la rémunération brute totale du salarié.
 - l) Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction d'éventuelles exonérations et exemptions ainsi que leurs taux, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié.
 - m) La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent, effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transports publics ou, le cas échéant, de frais de transports personnels.
 - n) L'assiette, le taux et le montant de la retenue opérée au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.
 - o) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié et la date de son paiement ;
 - p) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
 - q) Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales appliquées à la rémunération brute du salarié.
 - r) Le montant total versé par l'employeur, c'est-à-dire la rémunération brute du salarié augmentée des cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et exemptions de cotisations sociales.
 - s) Le nombre de jours de congés payés restant à prendre au titre de l'exercice précédent ainsi que le nombre de jours de congés payés acquis au titre de l'exercice en cours.
 - t) La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr.
 - u) La mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.
- Les mentions du bulletin de paie énumérées dans le présent article sont libellées, ordonnées et regroupées conformément à la réglementation en vigueur. »

L'article 20 « Rupture du contrat de travail. – Délai-congé. – Suppression d'emploi. – Licenciement collectif. – Certificat de travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 20 | Rupture du contrat de travail : préavis, heures pour recherche d'emploi, priorité de réembauche, documents remis par l'employeur »

1. Préavis

Les dispositions du présent 1 ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

a) Durée du préavis

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, toute rupture du contrat de travail, quelle que soit la partie prenant l'initiative de cette rupture, fait l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sans préjudice de l'article 5 « Préavis » des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, la durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée :

- en cas de démission, à 1 mois ;
- en cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à 1 mois si le salarié justifie dans la même officine d'une ancienneté inférieure à 2 ans et, à 2 mois, s'il justifie dans la même officine d'une ancienneté d'au moins 2 ans. Quel que soit l'effectif de l'officine, la durée du préavis est doublée, dans la limite d'une durée totale de 3 mois, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ;
- en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, à 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, compte tenu, soit de la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements s'il s'agit d'un contrat à terme précis, soit de la durée effectuée s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis.

Les durées précitées s'appliquent aux salariés à temps complet comme aux salariés à temps partiel.

b) Dispense, inexécution du préavis

L'employeur peut décider de dispenser son salarié d'exécuter tout ou partie du préavis. Dans ce cas, il doit en informer le salarié par écrit, celui-ci ne pouvant s'opposer à la décision de l'employeur. Le salarié reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, y compris l'indemnité correspondante de congés payés.

Le salarié peut demander, par écrit, à son employeur de le dispenser d'exécuter tout ou partie du préavis. En cas d'acceptation de l'employeur, le salarié ne perçoit aucune indemnité compensatrice pour la durée du préavis non exécuté.

Dans le cas d'une inexécution du préavis par le salarié non autorisée par l'employeur, le salarié devra une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il aurait dû effectuer. Cette indemnité pourra être réclamée par l'employeur à son salarié auprès du conseil des prud'hommes.

Cette indemnité n'est pas due si, licencié, le salarié apporte la preuve qu'il doit prendre son travail immédiatement chez un autre employeur. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance et par écrit. L'inexécution du préavis, qu'elle procède ou non d'une dispense, n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

2. Heures pour recherche d'emploi

Les dispositions qui suivent ne sont pas applicables à la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant une durée égale au tiers de sa durée quotidienne de travail, dans la limite maximale de 2 heures. Ces absences, qui sont fixées 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur, sont rémunérées.

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper, selon des modalités qui leur conviennent, tout ou partie de ces heures d'absence au cours ou à la fin du préavis.

Les heures non utilisées par le salarié, en raison notamment d'une dispense d'exécution de tout ou partie du préavis, ne donnent pas lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

3. Priorité de réembauche

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un délai d'une année à compter de la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non, s'il en fait la demande au cours de ce même délai de 1 an.

L'employeur informe le salarié de l'existence de cette priorité de réembauche ainsi que de ses conditions de mise en œuvre dans la lettre de notification du licenciement. Le salarié informe l'employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauche par tout moyen conférant date certaine à cette information.

L'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe, le cas échéant, les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Le refus d'une proposition de réembauche ou le fait de retrouver un emploi dans une autre entreprise ne fait pas perdre au salarié le bénéfice de sa priorité de réembauche.

4. Documents remis par l'employeur à l'issue du contrat de travail

a) *Certificat de travail*

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui contient les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale) ;
- l'identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- la date d'entrée du salarié dans l'officine et celle de sa sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le cas échéant, le maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et de frais de soins de santé ;
- la date de remise du certificat et le lieu de sa rédaction ;
- la signature de l'employeur.

b) Reçu pour solde de tout compte

L'employeur établit le reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Ce reçu est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

c) Attestation d'assurance chômage (attestation Pôle emploi)

L'employeur délivre au salarié, au moment de la rupture du contrat de travail, l'attestation dite « attestation Pôle emploi », qui lui permet de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

L'employeur transmet également, sans délai, un exemplaire de cette attestation à Pôle emploi. Pour les officines de 10 salariés et plus, cette transmission s'effectue obligatoirement par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère. »

Article 4

L'article 25 « Congés payés annuels » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 25 | Congés payés

1. Droit aux congés payés

La période de référence prise en compte pour l'ouverture du droit au congé débute le 1^{er} juin. Elle s'achève le 31 mai de l'année suivante.

Au cours de cette période, le salarié a droit à un congé payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes de travail effectif, ou les périodes d'absences considérées comme telles en application du 2, équivalentes à 4 semaines ou 24 jours.

En application du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel, ces derniers ne peuvent voir leurs droits à congés payés réduits en proportion de leur horaire de travail.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ont droit, sur demande écrite de leur part, à un congé sans solde à due concurrence d'une durée au plus égale au nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

Par ailleurs, les salariés ayant entre 6 mois et 1 an d'ancienneté au 31 mai ont droit, sur demande écrite de leur part, à un complément de congé sans solde à due concurrence du nombre de jours de congé auquel ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence. L'employeur reste seul compétent pour fixer les dates de départ en congé.

2. Durée des congés payés

Lorsque, à l'issue de la période de référence servant à l'acquisition des congés, soit le 31 mai, le nombre de jours ouvrables de congés payés dont dispose le salarié n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires spécifiques à tout autre congé, événement ou situation, sont notamment considérés comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- les périodes de congés sans solde attribués en application des dispositions du 1 du présent article ;
- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- le repos compensateur de remplacement ainsi que le repos compensateur obligatoire mentionnés au 2 de l'article 13 « Durée du travail » des présentes dispositions générales ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, continues ou non, jusqu'à une durée totale de 2 mois pendant la période de référence, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 2 mois pour le calcul de la durée des congés ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des présentes dispositions générales ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque, les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle, les missions à caractère opérationnel et les activités de formation en qualité de sapeur-pompier volontaire, ainsi que les périodes d'emploi et de formation accomplies dans le cadre de la réserve sanitaire ;
- la durée du projet de transition professionnelle mis en œuvre dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation ;
- les heures de délégation des salariés membres du comité social et économique, des délégués syndicaux et des représentants de sections syndicales ;
- le temps passé pour l'exercice de la mission de conseiller du salarié ;
- le temps passé pour l'exercice de la mission de défenseur syndical ;
- la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la durée des différents congés pour engagement associatif, politique ou militant ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, pour l'exercice de fonctions ordinaires ;
- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des présentes dispositions générales, ainsi que le temps passé hors de l'entreprise, pendant les heures de travail, à l'exercice de la mission de membre d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés (CPRI) ou d'une commission paritaire régionale des professions libérales (CPR-PL).

Dans tous les cas, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

3. Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. Les congés pris au cours de cette période sont ceux qui ont été acquis entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Sous réserve de l'acceptation de l'employeur, les congés payés peuvent toutefois être pris au fur et à mesure de leur acquisition.

La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés par écrit individuel ou par affichage au moins 2 mois avant son ouverture, soit au plus tard le 1^{er} mars.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Le congé principal, d'une durée égale à 24 jours ouvrables, est attribué pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. Il peut être fractionné sur accord de l'employeur et du salarié. Dans ce cas, une fraction au moins égale à 18 jours ouvrables continus est prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La 5^e semaine de congés payés est attribuée en dehors de cette période.

4. Ordre des départs en congé

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

À cet effet, l'employeur tient compte des critères suivants :

- en premier lieu, les nécessités du service puis, dans la mesure du possible :
 - les souhaits de chaque salarié ;
 - leur situation de famille, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
 - leur ancienneté ;
 - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même officine ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié, par tout moyen (affichage, courriel, note de service...), au moins 1 mois avant son départ.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé moins de 1 mois avant la date de départ prévue.

5. Modalités de décompte des congés

Les congés payés doivent être pris sous la forme de journées entières. Ils ne peuvent être fractionnés sous la forme d'heures ou de demi-journées.

Pour les salariés employés à temps plein comme pour les salariés employés à temps partiel, le point de départ du congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé. Tous les jours ouvrables sont ensuite pris en compte jusqu'à la reprise du travail, y compris les jours ouvrables habituellement non travaillés.

6. Jours de congé supplémentaires pour fractionnement

En cas de fractionnement du congé principal, les jours ouvrables restant dus au titre de ce congé peuvent être pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, après accord de l'employeur et du salarié.

Dans ce cas, il est attribué 2 jours ouvrables supplémentaires de congé lorsque le nombre de jours ouvrables de congé pris en dehors de cette période est égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé dus en sus du congé principal de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les jours supplémentaires de congé pour fractionnement ne sont pas dus lorsque le fractionnement résulte d'une demande écrite du salarié.

7. Report des congés

Le salarié qui se trouve, en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés avant la fin de la période de prise des congés, soit le 30 avril, a droit au report des congés non pris. Les congés ainsi reportés font l'objet du paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'ils ne peuvent être pris avant la fin du contrat de travail.

Ce report s'exerce, dans la limite du délai de prescription de 3 ans, jusqu'au retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Dans le cas exceptionnel où un salarié serait rappelé avant l'expiration de son congé, pour les besoins de son service, il lui sera accordé un congé payé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrables, sans préjudice du report des jours de congé dont il n'aura pas pu bénéficier. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement, ainsi que les frais supplémentaires nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justificatifs et selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

8. Congés supplémentaires pour enfant à charge

Les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si la durée des congés auxquels a droit le salarié n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

9. Dispositions particulières aux jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Dans ce cas, les jours de congés payés acquis sont complétés, à due concurrence d'un total de 30 jours ouvrables, par l'attribution de jours de congé non rémunérés. Ces jours ne donnent pas lieu au versement d'une indemnité de congé.

10. Interdiction de travailler pendant les congés

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit, pour un employeur, d'employer un salarié à un travail rémunéré pendant ses congés payés.

De même, il est interdit, pour un salarié, d'accomplir des travaux rémunérés pendant ses congés payés.

11. Indemnités de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité égale à 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

L'assiette servant de base au calcul de cette indemnité est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les mêmes modalités. L'indemnité est due que la rupture du contrat de travail résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur, y compris en cas de licenciement pour faute lourde.

Cette indemnité compensatrice est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé payé annuel. L'indemnité est versée aux ayants droit ayant qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés. »

Article 5

I. Les dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée sont modifiées comme suit :

- l'article 2 « Durée du travail » est supprimé ;
- les articles 3 à 11 sont renumérotés de 2 à 10.

II. Les dispositions générales de la convention collective nationale susvisée sont modifiées comme suit :

- à l'article 13 *bis* « Organisation du travail à temps partiel » au 1^{er} alinéa du 1 « Contrat de travail » le mot « embauchage » est remplacé par le mot « embauche » ;
- à l'article 19 « Période d'essai » au deuxième alinéa du a « Contrat de travail à durée indéterminée » du 2 « Durée de la période d'essai » les mots « l'article 5 des dispositions particulières applicables aux cadres » sont remplacés par les mots « l'article 4 des dispositions particulières applicables aux cadres ».

Article 6

L'article 5 « Rupture du contrat de travail » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée, dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 5 | Préavis

(Complémentaire de l'article 20 des dispositions générales)

La durée du préavis, décomptée de manière calendaire, est fixée, en cas de démission comme en cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, à 3 mois. »

Article 7

L'article 9 « Congés payés annuels » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée, dans sa numérotation issue du présent avenant, est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 9 | *Congés payés*

(Complémentaire de l'article 25 des dispositions générales)

Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres acquièrent chaque année, à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise, 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires qui peuvent être pris dès leur acquisition.

Pour l'application du précédent alinéa, l'ancienneté est appréciée conformément aux dispositions de l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective.

Lorsque le salarié est absent en totalité entre deux dates anniversaire de son contrat de travail, ces 2 jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne sont pas dus.

Par dérogation aux dispositions du 2 de l'article 25 des dispositions générales de la présente convention collective, les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle, en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de 6 mois au cours de la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, étant précisé qu'un seul et même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 6 mois pour le calcul de la durée des congés. »

Article 8

L'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée est modifiée comme suit :

I. À l'article 2 du I « Classification et définition des emplois » de la partie « Employés et agents de maîtrise » les huit alinéas précédant la mention « Tableau I » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La notion de pratique professionnelle, servant à déterminer la progression dans les échelons d'un même emploi de la présente classification, ne se confond pas avec la notion d'ancienneté définie à l'article 11 des dispositions générales de la présente convention collective. Elle s'entend comme la pratique effective acquise par le salarié dans l'emploi considéré, indépendamment du nombre d'entreprises officinales dans lesquelles il a été employé et de sa durée de travail.

Sont toutefois prises en compte pour le calcul de la pratique professionnelle, les périodes d'absence suivantes :

- les périodes de congés payés annuels, les jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la présente convention collective, les jours de réduction du temps de travail le cas échéant ;
- les congés pour événements familiaux et la journée défense et citoyenneté mentionnés à l'article 26 des dispositions générales de la présente convention collective ;
- le congé de maternité, de paternité et d'adoption, les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, les absences pour les actes médicaux nécessaires à la mise en œuvre d'une assistance médicale à la procréation ;
- les interruptions de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, continues ou non, dans la limite de 3 mois par année civile, étant précisé qu'un même arrêt de travail ne peut donner lieu à la prise en compte de plus de 3 mois au titre de la pratique professionnelle ;
- les périodes d'absence occasionnées par des formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ;

- les absences autorisées prévues par l'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la présente convention collective ;
- les absences au titre de la participation à un jury d'assises. »

II. Au chapitre « Position I » du I « Classification des cadres pharmaciens » de la partie « Cadres » le 6^e alinéa du 2 « Échelons » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour l'application de ces dispositions, il est fait usage de la notion de pratique professionnelle telle que définie à l'article 2 du I « Classification et définition des emplois » de la partie « Employés et agents de maîtrise »

Article 9

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} décembre 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066 | Convention collective nationale

IDCC : 292 | **PLASTURGIE****Avenant n° 3 du 16 octobre 2019**

à l'accord du 20 juin 2012 modifié par avenants du 26 avril 2017 et 16 avril 2019
relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme

NOR : ASET2050001M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FP,

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;**FCE CFDT ;****FÉDÉCHIMIE FO ;****CFE-CGC chimie,**

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, un accord de branche a été signé le 20 juin 2012, modifié par avenants des 26 avril 2017 et 16 avril 2019.

Afin de prendre en compte les conséquences de la réforme de la formation professionnelle, il est décidé d'actualiser certaines dispositions de l'accord du 20 juin 2012 et ses annexes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Modification de l'article 6.1 de l'accord modifié en 2017

L'article 6.1 est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 6.1 | Composition des délégations syndicales de salariés

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche, au regard des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail, est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion paritaire plénière	5
CPNEFP	3

Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujets(s)
Section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO 2i	Conformément à l'accord constitutif de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018

La présente composition relative à la CPNEFP modifie en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la convention collective nationale de la plasturgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Pour rappel, l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la plasturgie relatif à la CPPNI définit la composition pour l'exercice de ses missions ».

Article 3 | Modification de l'article 6.2 de l'accord modifié en 2017

Le point 6.2.1 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le nombre de représentants de la délégation patronale est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche pour les instances suivantes : réunion paritaire plénière, CPNEFP, groupe paritaire technique et section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO dont relève la branche ».

Article 4 | Modification de l'article 8 de l'accord de 2012

Après le premier alinéa de l'article 8 « Préparation des réunions paritaires et journées statutaires », il est ajouté un 2^d alinéa :

« Un temps de préparation équivalent à la durée de la réunion paritaire de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO à laquelle appartient la branche est accordé à chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche ».

Les autres stipulations de l'article 8 ne sont pas modifiées.

Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ayant pour objet le fonctionnement du paritarisme dans la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

Accord du 26 septembre 2019
relatif aux forfaits annuels en jours

NOR : ASET2050008M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant les nombreuses évolutions légales et jurisprudentielles relatives à la mise en place et au suivi des forfaits annuels en jours intervenues depuis quelques années, notamment avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était nécessaire de réviser le dispositif existant dans la branche, afin de sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail.

Par le présent accord, ils entendent fixer un cadre précisant les conditions de mise en place et de suivi de ces forfaits, tout en apportant certaines garanties permettant de préserver la santé et le droit au repos des salariés concernés.

Dans ce contexte, ils sont par ailleurs convenus de faciliter la mise en place de conventions de forfait annuel en jours dans l'ensemble des entreprises de la branche en permettant une application directe des dispositions prévues par le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions existant dans la branche en matière de forfaits annuels en jours.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il s'applique sans effet sur les accords d'entreprise en vigueur et ayant le même objet.

Article 2 | Mise en place des conventions de forfait annuel en jours

Il est rappelé que ces conventions permettent la rémunération des salariés cadres ou non cadres, répondant aux conditions rappelées à l'article 3 du présent accord, sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement.

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

Pour les salariés en place, ceci suppose la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties.

Cependant, pour les salariés en place, une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédant la modification du contrat sera ajoutée au salaire réel de base perçu par le salarié au moment du passage au forfait annuel en jours.

La convention de forfait précise notamment :

- les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, compte tenu de l'autonomie et des missions exercées par le salarié ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- un rappel des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3 | Salariés concernés

Les salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait annuel en jours sont :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont visés les cadres au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, dès lors que la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- les salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont visés pour la branche :

- les salariés itinérants non-cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998, soit les salariés itinérants qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
 - les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du niveau II de la classification ;
- qui répondent aux conditions légales ci-dessus référencées.

Les partenaires sociaux rappellent que seuls les salariés autonomes peuvent conclure des conventions de forfaits annuels en jours, ce qui exclut notamment, de fait, la possibilité de conclure des conventions de forfaits annuels en jours avec des ouvriers ou des employés.

Dans tous les cas, la convention de forfait conclue doit préciser en quoi les missions réellement exercées par le salarié répondent bien aux conditions rappelées ci-dessus.

Les parties conviennent expressément que la validité des conventions de forfait jours conclues sous l'empire de l'avenant du 6 juillet 2006 avec des techniciens et agents de maîtrise d'un niveau inférieur au niveau II de la classification, répondant aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par le présent accord.

Article 4 | Période de référence du forfait et nombre de jours travaillés

4.1. Période de référence du forfait

La période de référence du forfait peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois.

4.2. Détermination du nombre de jours travaillés

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour 1 année complète de travail et un droit intégral à congés payés, 218 jours, incluant la journée de solidarité.

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

Article 5 | Modalités de décompte et de suivi du temps de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées travaillées.

Le décompte des journées travaillées se fait par auto déclarations des salariés concernés (exemple en annexe 1).

Ces auto déclarations précisent notamment les jours travaillés, le positionnement des jours de repos et des jours de congés payés.

L'employeur peut, sans préjudice de la disposition précédente, déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien, sans que cela ne remette en question l'autonomie dont le salarié dispose dans l'exercice de ses missions et l'organisation de son emploi du temps.

Il tient régulièrement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto déclarations des salariés concernés.

Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés doit être établie par l'employeur (exemple en annexe 2).

Celle-ci peut être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Article 6 | Organisation des jours de repos

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos au titre du forfait annuel en jours est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Les repos peuvent être pris par journées ou par demi-journées.

Ils peuvent également être affectés à un compte épargne-temps.

Les salariés qui le souhaitent peuvent renoncer à une partie des jours de repos dans la limite de 230 jours travaillés, sous réserve de l'acceptation de l'employeur.

Cette renonciation fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte ainsi que le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Article 7 | *Durée du travail, surveillance de la charge de travail et temps de repos*

Les salariés amenés à conclure des conventions de forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail, mais ils sont soumis aux repos obligatoires de 11 heures par jour et 35 heures par semaine.

Il est expressément rappelé que ces repos obligatoires, d'ordre public, sont des minima et qu'en tout état de cause, l'amplitude et la charge de travail des salariés occupés en forfait annuel en jours doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés, afin de leur permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

L'employeur doit donc veiller à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En cas d'événements ayant pour effet d'accroître de façon inhabituelle la charge de travail d'un salarié, ou si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, pour quelque motif que ce soit, il lui appartient, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, d'en avertir sans délai la direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter ces durées soit mise en œuvre.

L'employeur procède simultanément à une étude de la charge de travail, afin de déterminer les causes d'accroissement de celle-ci et d'apporter les aménagements nécessaires.

Le salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'au moins un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées notamment :

- l'organisation et sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- ainsi que sa rémunération.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés à prendre le cas échéant.

Article 8 | *Droit à la déconnexion*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion. Chaque entreprise devra étudier la mise en place d'outils spécifiques au regard de ses besoins, de sa taille et de son organisation.

L'employeur doit donc veiller à instaurer des mesures permettant une régulation de l'utilisation des outils numériques et de communication afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'élaborer une charte, qu'il soumet à l'avis des représentants du personnel.

Ce document prévoit notamment des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Pour les autres entreprises, les modalités d'exercice par le salarié de ce droit sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Les entreprises de la branche sont en particulier encouragées à adopter de bonnes pratiques et à les faire appliquer par leurs collaborateurs concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle visant à respecter notamment les temps de repos et d'absence.

L'entreprise pourra ainsi fixer des règles d'utilisation des outils numériques à respecter en dehors des horaires de travail telles que :

- l'établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie ;
- une mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse ;
- une généralisation des messages d'absence notamment pendant les périodes de congés.

En cas d'événements ayant pour effet d'amener un salarié à utiliser de façon inhabituelle des outils numériques pendant ses temps de repos ou de congés pouvant avoir des impacts sur sa santé ou sa vie personnelle et familiale, il lui appartiendra d'en avertir la direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de préserver son droit au repos soit mise en œuvre.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné pour ne pas avoir lu et/ou répondu à des emails professionnels reçus pendant une période de repos ou de congé, en application des dispositions légales.

Article 9 | Incidence des absences

9.1. Impact sur le nombre de jours travaillés

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif (congé maternité, maladie ou accident d'origine professionnelle...) sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne doivent pas faire l'objet de récupération.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduisent proportionnellement le nombre de jours de repos.

9.2. Impact sur la rémunération

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur la rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours travaillés est réduit du nombre de jours non rémunérés.

Article 10 | Impact des entrées et sorties en cours d'année

10.1. Impact sur le nombre de jours travaillés

En cas d'embauche ou de sortie en cours d'année, le forfait de 218 jours est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

10.2. Impact sur la rémunération

La rémunération des salariés soumis à la convention de forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle forfaitaire indépendamment du nombre de jours travaillés par mois.

Il est rappelé que la rémunération est lissée sur les 12 mois de l'année.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, la rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre de jours travaillés ou à travailler au cours de la période de référence.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires au jour du départ de la société donne lieu à une régularisation salariale.

Article 11 | Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou, le cas échéant, le comité social et économique, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits annuels en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 12 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 15 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Exemple de fiche de décompte pour les salariés au forfait jours

Année : Forfait annuel : jours

Nom du salarié : Mois : Année :

	Date	Jours travaillés (*)	Jours repos (*)	Jours de CP (*)	Maladie en jours	Autres absences (*)	Indiquer le motif de l'absence (**)
Vendredi	01						
Samedi	02						
Dimanche	03						
Lundi	04						
Mardi	05						
Mercredi	06						
Jeudi	07						
Vendredi	08						
Samedi	09						
Dimanche	10						
Lundi	11						
Mardi	12						
Mercredi	13						
Jeudi	14						
Vendredi	15						
Samedi	16						
Dimanche	17						
Lundi	18						
Mardi	19						
Mercredi	20						
Jeudi	21						
Vendredi	22						
Samedi	23						
Dimanche	24						
Lundi	25						
Mardi	26						
Mercredi	27						
Jeudi	28						
Vendredi	29						
Samedi	30						
Total mensuel							

État de votre compteur « jour » à la fin du mois courant

CP
Jour de repos

Signature du salarié

Rappel : la durée du repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives.

(*) : Pour 1 demi-journée de travail indiquer : 0,5 – Pour 1 journée de travail indiquer : 1.

(**) : Congés maternité ou paternité, déménagement, événements familiaux,...

À remplir par le salarié et à remettre le XX de chaque mois à l'employeur.

Annexe 2 Tableau de suivi annuel pour cadres en forfait jours (à établir par l'employeur)

Nom du salarié :

Année :

Forfait :

Mois	Jours travaillés	Jours de repos	Congés payés en jours	Maladie en jours	Autres absences en jours	Observations
Janvier						
Février						
Mars						
Avril						
Mai						
Juin						
Juillet						
Août						
Septembre						
Octobre						
Novembre						
Décembre						
Total						

Signature employeur :

Signature salarié :

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : **637** | **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

Accord du 10 octobre 2019

à l'avenant du 9 décembre 2014
et avenants ultérieurs relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2050007M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métal ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

UNSA industrie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au terme de la période quinquennale de recommandation, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à un réexamen du régime de prévoyance en vigueur ainsi qu'à la mise en œuvre d'une mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect des dispositions légales et réglementaires, d'organismes assureurs les mieux-disants.

À cette fin, les partenaires sociaux recommandent paritairement les prestataires qui proposent un contrat de branche recouvrant la couverture minimum de branche tant en santé qu'en prévoyance, définie dans le présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'adhésion des entreprises à l'un des organismes recommandés par la branche permet d'une part de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et de bénéficier d'autre part d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation (degré élevé de solidarité).

Les travaux des partenaires sociaux permettent de proposer de nouvelles garanties en prévoyance ainsi qu'en frais de santé. Ces dernières sont mises en conformité avec le cahier des

charges du contrat responsable et intègrent les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Le présent accord se substitue à l'avenant du 9 décembre 2014 et ses avenants ultérieurs :

- l'avenant n° 11 du 24 mars 2015 sur les frais de santé ;
- l'avenant n° 12 du 9 juillet 2015 sur les cotisations ;
- l'avenant n° 13 du 11 septembre 2017 sur les garanties ;
- l'avenant du 4 octobre 2018 sur les garanties santé ;
- l'avenant du 20 février 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014.

Suite au réexamen du régime ayant donné lieu à une mise en concurrence au cours de l'année 2019 conformément aux exigences légales et réglementaires, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de la recommandation de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à modifier le régime de prévoyance dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2 | *Hiérarchie des normes et accords d'entreprise*

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime visé par le présent accord.

Toutefois, en application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de sécurité sociale.

Article 3 | *Bénéficiaires*

Le présent régime de prévoyance s'applique obligatoirement, dès leur date d'embauche, aux salariés non-cadres de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération.

On entend par salariés non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les salariés non-cadres bénéficiaires des présentes dispositions sont dénommés ci-après « salariés ».

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accidents indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF).

Ne sont pas concernés par le présent accord les salariés cadres et ETAM relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les partenaires sociaux rappellent toutefois aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut de cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel.

Article 4 | Les garanties prévoyance

Les garanties prévues par le présent accord sont les suivantes :

- garantie décès ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente handicap ;
- garantie perte totale et irréversible d'autonomie ;
- garantie frais d'obsèques.

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement doit survenir en période de couverture. En conséquence :

- le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 « Bénéficiaires » du présent accord.

Article 4.1 | Garantie décès

Article 4.1.1 | Capital décès toutes causes

En cas de décès du salarié bénéficiaire du présent régime, quelle qu'en soit la cause, à l'exclusion de celles prévues à l'article 4.1.5 du présent accord, il est versé un capital calculé en fonction de la situation de famille au jour de l'événement. Ce capital est fixé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.5 :

- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 70 % du salaire de référence ;
- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
- salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
- salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage avec un enfant à charge : 145 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 25 % du salaire de référence.

Article 4.1.2 | Capital décès survenu suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès du salarié faisant suite à un accident du travail tel que défini aux articles L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou une maladie professionnelle telle que définie aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale, il est versé un capital supplémentaire

calculé en fonction de la situation de famille au jour de l'événement. Ce capital est fixé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.5 :

- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 35 % du salaire de référence ;
- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 60 % du salaire de référence ;
- salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage sans enfant à charge : 60 % du salaire de référence ;
- salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage avec un enfant à charge : 72.5 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 12,5 % du salaire de référence.

Article 4.1.3 | Double effet conjoint

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 6 du présent accord simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis à l'article 6 du présent accord, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes, reparti par parts égales entre eux.

Article 4.1.4 | Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi selon l'ordre de priorité défini ci-dessous :

au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs tels que définis à l'article 6 du présent accord (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'organisme assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au(x) bénéficiaire(s) apparent(s),

- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, ou le survivant d'entre eux à défaut ;
- défaut, à ses grands-parents, par parts égales, ou le survivant d'entre eux à défaut ;
- et à défaut, ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié souhaite appliquer une désignation différente de celle prévue ci-dessus, il peut le faire en remplissant un bulletin de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme assureur.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le capital sera versé selon l'ordre établi ci-dessus.

Article 4.1.5 | Exclusions spécifiques à la garantie décès

Sont exclus de cette garantie, les décès résultant :

- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- des conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité ;
- d'un fait du bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié. Dans ce cas, le capital doit être versé aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complice du meurtre du salarié.

Article 4.2 | Garanties rente éducation et rente handicap

Article 4.2.1 | Garantie rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants à charge au sens de l'article 6 du présent accord à la date du décès, en complément du capital décès, une rente temporaire d'éducation dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 4.5 du présent accord :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'étude : 12 % du salaire de référence.

Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins des deux parents quel que soit l'ordre des décès du salarié et du conjoint tel que défini à l'article 6 du présent accord.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^e anniversaire. La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 4.3 du présent accord.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectue à son représentant légal.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 4.2.2 | Garantie rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, en complément du capital décès et de la rente éducation éventuellement versée, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 684,65 € par mois (valeur 2019).

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

La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié telle que définie à l'article 4.3 du présent accord.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie assimilable au décès du salarié.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 4.2.3 | Maintien de la garantie rente handicap à titre individuel

Lorsque la garantie rente handicap cesse de couvrir le salarié en raison de la rupture de son contrat de travail, ce dernier peut demander à l'organisme assureur le maintien de la couverture dans le cadre d'une adhésion individuelle. La demande doit être faite dans les 6 mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Article 4.2.4 | Revalorisation des rentes en cours de service

Les rentes éducation et handicap servies par l'organisme assureur sont revalorisées chaque année, selon un taux fixé par l'organisme pour ces deux garanties.

En cas de changement d'organisme assureur des présentes garanties, la revalorisation des prestations rente éducation et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur pour l'assurance de ces deux garanties.

Article 4.3 | Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, le présent régime prévoit le versement par anticipation, à la date de consolidation :

- d'un capital :
 - salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 145 % du salaire de référence ;
 - salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
 - salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence ;
 - salariés mariés, liés par un Pacs, en concubinage avec un enfant à charge : 145 % du salaire de référence ;
 - majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 25 % du salaire de référence ;
- de la (des) rente(s) éducation prévue(s) en présence d'enfant(s) à charge ;
- de la (des) rente(s) handicap prévue(s) en présence d'enfant(s) handicapé(s).

Un salarié est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie s'il est classé :

- soit invalide 3^e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale avec majoration pour l'assistance d'une tierce personne, au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Le capital et/ou les rentes sont versées par anticipation au salarié à condition qu'il en fasse la demande.

À la demande du salarié concerné, le capital pourra être versé soit en rente temporaire (sur 2 ans maximum), soit en deux fois, le deuxième versement intervenant alors à la date anniversaire du premier.

Le paiement du capital et/ou des rentes par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié met fin aux garanties du capital décès toutes causes, rente éducation et rente handicap.

Article 4.4 | Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 6 du présent accord, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'organisme assureur effectue le règlement de la prestation dans le délai de 15 jours suivant la réception du dossier complet constitué et adressé par l'entreprise.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique.

Article 4.5 | Salaire de référence des garanties décès

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, soumises à charge sociale perçue au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si la perte totale et irréversible d'autonomie ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé en fonction de la variation de la valeur du point du régime unique ARRCO entre la date d'arrêt de travail et de l'événement.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence effective dans l'entreprise à la date du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle *pro-rata temporis*.

Le salaire ainsi défini est limité à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 4.6 | Maintien des garanties décès

Les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues :

- sans paiement de cotisation :
 - à tout salarié ou ancien salarié en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de la sécurité sociale, pour autant que la date de survenance de l'incapacité ou invalidité soit intervenue en période de couverture au titre du contrat ; c'est-à-dire entre la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise et sa date de résiliation et qu'il bénéficie toujours, à la date de son décès, des prestations de la sécurité sociale au titre de cet arrêt ou au titre du classement en invalidité qui peut en résulter ;
 - à tout salarié en congé maternité, paternité ou congé parental ;
- avec paiement de cotisation :
 - à tout salarié en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de moins de 1 mois ;
 - à tout salarié en suspension du contrat de travail non rémunéré ou non indemnisé d'au moins 1 mois, qui en fait la demande par l'intermédiaire de son employeur et règle l'intégralité de la cotisation (part employeur et part salariale).

Article 5 | Les garanties frais de santé

Article 5.1 | Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime frais de santé est obligatoire.

Les salariés suivants ont toutefois la possibilité de demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat 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 bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 de ce même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de 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 échéance du contrat individuel ;
- les salariés, à condition d'en justifier chaque année, qui bénéficient, 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 arrêté du 26 mars 2012 modifié relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place par les entreprises.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés, stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus. Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. En outre, aucun autre cas dérogatoire ne pourra être accordé.

Pour le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, la couverture de l'ayant droit étant facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément.

Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation à la garantie frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la gratuité de la cotisation prise en charge par le fonds de solidarité défini par le présent accord.

Au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base. À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option détaillée à l'article 5.5 permettant ce choix.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. L'entreprise veillera alors à procéder à la formalisation juridique nécessaire qui définira la répartition de la charge de la cotisation.

Article 5.2 | Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Tous les salariés peuvent opter facultativement pour une extension des garanties frais de santé dont ils bénéficient en optant :

- soit pour la couverture « duo » (salarié et un ayant droit à charge au sens du présent accord),
- soit pour la couverture « famille » (salarié et plusieurs ayants droit à charge au sens du présent accord).

La couverture des ayants droit prend effet au plus tôt à l'occasion de l'adhésion du salarié. Toutefois, postérieurement à celle-ci, le salarié peut affilier ou modifier les bénéficiaires au premier jour du mois suivant la date de réception par l'organisme assureur de la demande.

Article 5.3 | *Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin*

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des :

- anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- personnes garanties en tant qu'ayant(s) droit du salarié décédé.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus ou du décès du salarié, l'organisme assureur leur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité, ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans le délai de 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou à l'issue de la période de portabilité des droits.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.4 | *Condition des garanties frais de santé*

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement doit survenir en période de couverture, ce qui signifie que :

- le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- le salarié doit faire partie de la population couverte et ne pas avoir demandé de dispense d'adhésion.

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau de garanties définies à l'article 5.5 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie définie ci-dessus, et ce quelle que soit la date de la maladie ou l'accident qui est à l'origine des soins.

Les garanties frais de santé respectent les conditions posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et aux textes d'application de celui-ci.

Les remboursements ou les indemnisations des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire après remboursements de toute nature auxquels il a droit.

Ne donnent pas lieu aux garanties définies à l'article 5.5 du présent accord, les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne sont pas prises en charge par la sécurité sociale.

En aucun cas, l'organisme assureur ne prendra en charge les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements.

Article 5.5 | *Tableau des garanties santé*

Les remboursements sont exprimés sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

(Tableau page suivante.)

Descriptif des garanties	Prestations	
	(les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE OU OBLIGATOIRE (sous déduction du régime de base)
. HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE, Y COMPRIS MATERNITE		
Hospitalisation médicale et chirurgicale, y compris maternité :		
. Frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR
. Honoraires signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Honoraires non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Chambre Particulière (y compris en maternité)	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
. Lit d'Accompagnant	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait acte lourd	Pris en charge	Pris en charge
. SOINS COURANTS, Y COMPRIS MATERNITE		
. Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste signataire Optam/Optam CO	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste non signataire Optam/Optam CO	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % de la BR	100 % de la BR
. Frais d'analyse et de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
. Actes de spécialité, acte de petite chirurgie signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Actes de spécialité, acte de petite chirurgie non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Radiologie, ostéodensitométrie signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Radiologie, ostéodensitométrie non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. PHARMACIE		
. Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité
. TRANSPORT		
. Transport sanitaire (1)	100 % de la BR	100 % de la BR
. DENTAIRE		
. Soins et prothèses dentaires 100% Santé (**)	Sans reste à payer	Sans reste à payer
. Soins dentaires pris en charge par la SS	120 % de la BR	220 % de la BR
. Inlay core et inlay à clavette	180 % de la BR	230 % de la BR
. Prothèses dentaires à tarifs libres ou maîtrisés prises en charge par la SS	360 % de la BR	410 % de la BR
. Inlay onlay pris en charge par la SS	360 % de la BR	410 % de la BR
. Orthodontie prise en charge par la SS	300 % de la BR	350 % de la BR
. Implant Dentaire (à l'exclusion du pilier)	180 euros par implant	330 euros par implant

Descriptif des garanties	Prestations			
	(les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)			
	BASE OBLIGATOIRE		OPTION FACULTATIVE OU OBLIGATOIRE (sous déduction du régime de base)	
. OPTIQUE (2) EQUIPEMENT OPTIQUE (2 verres et une monture)				
Optique adulte/enfant - équipement de classe A				
Equipements optique 100% Santé (**): lunettes (monture + 2 verres) de classe A pour adulte et/ou enfant	Sans reste à payer		Sans reste à payer	
Optique adulte/enfant - équipement de classe B				
EQUIPEMENT OPTIQUE (2 verres et une monture) La prise en charge des montures au sein de l'équipement de classe B est limitée à 100 € (y compris le remboursement de la Sécurité Sociale). Les régimes respectent les plafonds des contrats responsables en classe B, qui s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.	Adultes et Enfants de 16 ans et plus	Enfants de moins de 16 ans	Adultes et Enfants de 16 ans et plus	Enfants de moins de 16 ans
. Monture	90 euros	80 euros	100 euros	100 euros
. Verre				
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre - 6,00 et +6,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à +4,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de - 6,00 et +6,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre supérieur à +4,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère comprise entre -8,00 et +8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de - 4,00 et +4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère hors zone de -8,00 et +8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
. Lentilles prises en charge ou non par la SS	260 € par an et par bénéficiaire (en plus du RSS si lentilles prises en charge par Séc Soc, et au minimum le TM)		280 € par an et par bénéficiaire (en plus du RSS si lentilles prises en charge par Séc Soc, et au minimum le TM)	
. Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	-		400 € par an et par bénéficiaire	
AUTRES POSTES				
. Forfait maternité	Allocation forfaitaire égale à 473 euros		Allocation forfaitaire égale à 473 euros	
. Orthopédie et autres prothèses	125 % de la BR		125 % de la BR	
PROTHESES AUDITIVES				
A compter du 01/01/2021	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
. Equipement auditif 100% Santé (**): aides auditives de classe I	Sans reste à payer		Sans reste à payer	
Aides auditives de classe II remboursée par la SS: tarifs négociés et reste à payer minoré	Limité à 1700€ par aide auditive (hors accessoires) - RO+RC		Limité à 1700€ par aide auditive (hors accessoires) - RO+RC	
Bénéficiaires jusqu'à 20 ans révolus ou atteints de cécité	122% BR		122% BR	
Bénéficiaires à compter du 21ème anniversaire	125% BR		125% BR	
Accessoires et fournitures	125% BR		125% BR	
Jusqu'au 31/12/2020				
Aide auditive remboursée par la SS	125% BR		125% BR	
Accessoires et fournitures	125% BR		125% BR	

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	BASE OBLIGATOIRE	OPTION FACULTATIVE OU OBLIGATOIRE (sous déduction du régime de base)
. ACTES HORS NOMENCLATURE *		
. MEDECINE ALTERNATIVE : Acupuncteur, Chiropracteur, Diététicien, Ergothérapeute, Etiopathe, Homéopathe, Méthode Mézières, Microkinésithérapeute, Nutritionniste, Ostéopathe, Pédicure, Podologue, Psychologue, Psychomotricien, Psychothérapeute, Réflexologue, Sophrologue.*	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an
. Vaccins non pris en charge par la SS sur prescription médicale *	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
* Le remboursement de l'Institution du poste « Actes hors nomenclature » est limité à 160 euros par an et par bénéficiaire		
Assistance	incluse	incluse

BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (reconstituée pour les actes non remboursés par la SS)

SS = Sécurité Sociale

(**) tels que définis réglementairement. Dispositif 100% Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable, peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés **(Prix Limites de Vente en auditif et optique et Honoraires Limites de Facturation en dentaire)**.

(1) Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier)

(2) Nous participons 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 enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.

La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre 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 1er élément de l'équipement (monture ou verres).

L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 5.6 Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit des salariés et de leur ayant droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la Sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations sont réduites en conséquence 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 particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 9 du présent accord.

Article 5.6 | Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit des salariés et de leur ayant droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations sont réduites en conséquence 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 particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 9 du présent accord.

Article 6 | Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 6.1 | Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque au moins un enfant est né de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

Article 6.2 | Enfant à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition,
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ;
 - ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation d'âge lorsque l'enfant à charge du salarié est reconnu avant son 26^e anniversaire en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est

titulaire de la carte d'invalidé civil ou la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Article 7 | Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues aux salariés en congé maternité, paternité ou parental ou au salarié ou ancien salarié en situation d'arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 4.6 du présent accord.

Pour autant, les garanties du présent accord peuvent être maintenues à la demande de l'entreprise adhérente, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime selon une répartition définie au niveau de l'entreprise.

Les cotisations basées sur le salaire seront calculées à partir du dernier salaire de base revalorisé, c'est-à-dire le dernier mois de pleine activité du salarié multiplié par 12 et comprenant les primes soumises à cotisations sociales.

Article 8 | Maintien des garanties prévoyance et frais de santé au titre de la portabilité

Article 8.1 | Bénéficiaires

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

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

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

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

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 8.2 | Mise en œuvre de la portabilité

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations-chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

Article 8.3 | Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiements des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

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

Article 8.4 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

Article 8.5 | Financement

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

Article 9.1 | Cotisations prévoyance

(En pourcentage.)

Prestations	Cotisation globale		Cotisation employeur		Cotisation salarie	
	Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale	Tranche de salaire compris entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale	Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale	Tranche de salaire compris entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale	Tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale	Tranche de salaire compris entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale
Décès	0,28	0,28	0,14	0,14	0,14	0,14
Rente éducation	0,13	0,13	0,065	0,065	0,065	0,065
Rente handicap	0,03	0,03	0,015	0,015	0,015	0,015
Frais d'obsèques	0,03	0,03	0,015	0,015	0,015	0,015
Total	0,47	0,47	0,235	0,235	0,235	0,235

Article 9.2 | Cotisations mensuelles santé

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

(En euros.)

Structure de cotisations	cotisation globale	cotisation employeur	cotisation salarie
Salarié seul	48	25,80	22,20
Salarié + 1 ayant droit	80	25,80	54,20
Salarié + conjoint + enfant	113	25,80	87,20

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle :

(En euros.)

Structure de cotisations	cotisation globale	cotisation employeur	cotisation salarie
Salarié seul	33,60	18,06	15,54
Salarié + 1 ayant droit	56,00	18,06	37,94
Salarié + conjoint + enfant	79,10	18,06	61,04

Cotisations supplémentaires pour les options pour tous les salariés :

(En euros.)

Structure de cotisations	option obligatoire	option facultative
Salarié seul	3,88	4,59
Salarié + 1 ayant droit	7,34	8,87
Salarié + conjoint + enfant	11,32	13,57

La cotisation dite « option obligatoire » s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite « option facultative » s'ajoute à la cotisation de base obligatoire.

Cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin

Les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin tels que définis à l'article 5.3 du présent accord sont définies conformément aux dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. Il en résulte que les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 susvisée sont plafonnés, à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 10 | Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 10.1 | Organismes recommandés

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie, frais d'obsèques et frais de santé, ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est Humanis prévoyance, Institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale dont le siège social est à Paris (75009), 21 rue Laffitte.

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties rente éducation et rente handicap est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est à Paris (75008), 17 rue de Marignan. L'OCIRP délègue la gestion de ces deux garanties à Humanis prévoyance.

Article 10.2 | Modalités d'adhésion

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation, peuvent demander leur adhésion auprès de Humanis prévoyance et de l'OCIRP dans les conditions tarifaires définies à l'article 9 du présent accord.

Article 10.3 | Conditions de réexamen de la mutualisation

La modification du choix des organismes recommandés peut être proposée tous les ans à la CPPNI par la commission de gestion paritaire.

La modification suppose un accord des organisations liées par la convention collective après respect des règles édictées par la réglementation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Article 10.4 | Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les entreprises qui demanderont à adhérer à un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, et/ou que des rentes éducation et/ou handicap sont en cours de service, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

- soit les revalorisations futures, portant sur les rentes éducation et/ou rentes handicap en cours de service par l'organisme assureur quitté ;
- ainsi que l'éventuelle prise en charge du maintien des garanties décès en cas de changement d'organisme assureur dans les conditions prévues à l'article 4.6 du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés calculeront la surcotation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Article 11 | Commission de gestion paritaire

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par une commission de gestion paritaire composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant la direction des entreprises ou personnes mandatées par ces dernières, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission sociale de la FEDEREC ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Article 11.1 | Rôle de la commission de gestion paritaire

La commission de gestion paritaire a pour rôle :

- l'application de l'interprétation du régime de prévoyance et du protocole de gestion ;
- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles des garanties ;
- l'examen des comptes de résultat et bilans financiers produits par les organismes assureurs ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes paritaires recommandés ;
- la négociation avec les organismes paritaires recommandés, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude des cas sociaux difficiles ;
- l'étude d'accès des entreprises ;
- l'étude des statistiques demandées à l'organisme assureur recommandé pour la gestion ;
- la décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le suivi des actions sociales mises en œuvre par les organismes recommandés.

Pour toutes ces tâches, la commission de gestion paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'un expert extérieur qui sera financé dans les conditions déterminées par le protocole de gestion du régime.

Article 11.2 | Réunions

La commission paritaire se réunit au minimum deux fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité en nombre de ces organisations.

Article 12 | Association de gestion sociale

Les partenaires sociaux ont créé une association loi de 1901 de gestion du régime de prévoyance de la convention collective des industries et commerce de la récupération dénommée AGEPREC.

Cette association a pour objet :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission de gestion paritaire prévue à l'article 11 du présent accord en procédant notamment aux remboursements de frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- d'assurer le suivi et le pilotage du fonds de solidarité tel que défini à l'article 13 ;
- et notamment de collecter les sommes définies à l'article 13.1 destinées au fonds de solidarité et de financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du fonds de solidarité au moyen et dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Article 13 | Fonds de solidarité

Article 13.1 | Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales partenaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Par ailleurs, sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale.

L'action sociale et les actions de prévention de la branche peuvent notamment permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ;

- la prise en charge de prestations sociales, comprenant notamment :
 - soit 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 ;
 - soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement

médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux. Les critères d'attribution des prestations d'action sociale sont définies par les organisations liées par la convention collective ;

- toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus.

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée. À cet effet a été créé le fonds de solidarité spécifique à la branche. Ce fonds de solidarité est piloté par l'AGEPREC visée à l'article 12 du présent accord.

La commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

Le fonds de solidarité est financé :

- pour les entreprises ayant choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 10.1 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 9 du présent accord ;
- pour les entreprises n'ayant pas choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 10.1 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 9 du présent accord à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes frais de santé et/ou prévoyance de leurs salariés. Cet organisme sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuellement au fonds de solidarité défini par le présent accord.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu 2 mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises responsables de l'effectivité de ce versement par les organismes assureurs, doivent :

- informer leur organisme assureur de présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé ;
- obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes à l'AGEPREC.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée à un tiers de confiance visé à l'article 13.2 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne transmettraient pas une attestation de leur organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reversait pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent redevables auprès de l'AGEPREC d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à leur organisme assureur.

Article 13.2 | *Rôle et mission du tiers de confiance*

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité, l'AGEPREC mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 13.1 du présent accord et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

- informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de gestion paritaire du présent accord ;
- rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 13.1 ;
- demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucune donnée à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion paritaire ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche ;
- organiser le suivi du processus ;
- collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises ;
- pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds de solidarité ;
- remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire.

Article 14 | Date d'effet

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord prend effet pour les entreprises adhérentes à la fédération patronale signataire de l'accord à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour tout sinistre survenant à compter de cette date.

Il prend effet pour les autres entreprises à compter de l'extension par arrêté ministériel pour tout sinistre survenant à compter de cette date.

Article 15 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de son entrée en vigueur et se renouvelle par tacite reconduction annuelle, sous réserve des dispositions des articles 10.3 et 16 du présent accord.

Article 16 | Révision et dénonciation

Le présent accord fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le 1^{er} janvier de chaque année.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail.

Article 17 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228 | Convention collective nationale

IDCC : 637 | **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

Accord du 10 octobre 2019
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050000M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 4 octobre 2018 sont revalorisés de 1,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe I ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2020.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Barème de salaires minima conventionnels
de la branche des industries et commerce de la récupération applicable au 1^{er} janvier 2020, base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 571,84	1 577,58	1 589,03	
II	1 600,51	1 611,96	1 629,15	
III	1 639,01	1 666,02	1 712,47	
IV	1 751,19	1 806,30	1 862,99	
V	1 942,53	2 056,05	2 169,60	
VI		2 266,00	2 453,37	2 867,78
VII		2 975,26	3 098,31	3 243,71

Brochure n° 3059 | Convention collective nationaleIDCC : 478 | **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

Accord du 24 octobre 2019
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2050009M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} décembre 2019, les dispositions de l'annexe IV du livre I^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1^{er} décembre 2019, la valeur du point est de 54,875 € ; celle de la somme fixe est de 6 230,50 €.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

Coefficient	Montant
230	18 852
235	19 127
240	19 401
245	19 675
250	19 950
265	20 773
280	21 596
295	22 419
310	23 242
325	24 065
340	24 888

350	25 437
360	25 986
400	28 181
450	30 925
550	36 412
625	40 528
700	44 643
850	52 875
900	55 618

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 24 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnel intérimaire

Personnel permanent

Accord du 29 novembre 2019

relatif au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2050005M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

PRISM EMPLOI,

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

USI CGT ;

CFTC INTERIM,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de transformation rapide et profonde de l'environnement des entreprises liée à la globalisation des marchés, à la transition numérique et à la conversion écologique, entraînant un bouleversement des modes de production, de l'organisation du travail et de l'emploi, le développement des compétences et des qualifications des salariés devient l'enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels, d'accroissement de la compétitivité économique et d'accompagnement des transitions professionnelles.

En réponse à cet enjeu majeur, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 entraîne des changements qui transforment en profondeur le paysage de la formation professionnelle : de nouveaux circuits de financement, la mise en place des opérateurs de compétences, le renforcement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage, le développement des certifications professionnelles et le renforcement de l'accompagnement et de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

La branche représente des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), à forte intensité de main-d'œuvre, et des salariés avec une majorité de salariés peu ou pas qualifiés. Avec plus de 2,7 millions de salariés en flux en 2018, la branche dispose d'une capacité à agir permettant d'amener à l'emploi et à la qualification les personnes qui en sont aujourd'hui les plus éloignées.

Pour ce faire, la branche s'appuie sur l'ensemble de ses opérateurs paritaires dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'action sociale – l'observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO AKTO, le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) – afin d'assurer une connaissance fine des besoins en emploi et en compétences sur les territoires et un accompagnement global des salariés permanents et intérimaires (en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée) dans leur parcours professionnel.

Les ambitions de la branche du travail temporaire sont multiples :

- favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des publics les plus fragilisés ;
- favoriser le recours à l'alternance dont l'apprentissage comme une voie attractive et efficace d'intégration des salariés permanents au sein des ETT/ETI et des salariés intérimaires dans le monde du travail ;
- anticiper les impacts de l'émergence et de la transformation des métiers ainsi que de l'obsolescence des compétences en accompagnant l'adaptation des compétences et la montée en qualification des salariés permanents et intérimaires de la branche ;
- donner à chaque salarié permanent et intérimaire les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel ;
- faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires liée à des problématiques de santé au travail, notamment ceux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par le développement de la formation en alternance, la branche s'est, historiquement, investie afin que les personnes se professionnalisant par la formation, puissent bénéficier d'un parcours professionnel ascendant et qualifiant.

Par cet accord, la branche se fixe pour objectifs à horizon de 3 ans :

- de doubler le nombre de contrats d'apprentissage en portant leur nombre à 5 000 contrats ;
- d'atteindre 45 000 salariés formés dans le cadre de contrats professionnalisant (contrats de professionnalisation permanents et intérimaires, contrat d'insertion professionnelle intérimaire [CIP] et contrat de développement professionnel intérimaire [CDPI]).

Afin d'accompagner les ETT/ETI et les salariés dans la réalisation de ces ambitions, la branche se dote de moyens financiers ambitieux et significatifs par la mise en place d'une nouvelle contribution conventionnelle au taux de 0,77 % dont la gestion est confiée au FPE-TT et le maintien d'un investissement formation des ETT/ETI au taux de 0,6 %.

Titre 1^{er} Faciliter l'accès à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés par un accompagnement vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification

Chapitre 1^{er} Les publics visés

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi, qu'il soit lié à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou à un déficit d'emploi, la branche du travail temporaire ouvre des opportunités à des publics de plus en plus éloignés de l'emploi.

Certains publics connaissent une obsolescence de leurs compétences et/ou leurs qualifications liée à l'évolution des métiers et des organisations d'une part et à des périodes d'inactivité d'autre part.

Qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, de nombreux candidats rencontrent des difficultés dans la maîtrise du socle de compétences. Or, celle-ci constitue désormais une condition d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle.

Que les difficultés rencontrées dans l'insertion soient professionnelles, liées à des situations personnelles ou à des accidents de la vie, les publics éloignés de l'emploi doivent pouvoir saisir les opportunités de développement des compétences et des qualifications pour s'insérer professionnellement et socialement.

Pour sécuriser les parcours de ces personnes, les partenaires sociaux de la branche entendent mobiliser et créer des dispositifs leur permettant, selon leur situation, de développer les compétences facilitant un retour à l'emploi et/ou d'accéder à la qualification ou la certification propre à consolider le retour ou l'accès à l'emploi.

Chapitre 2 Accompagnement des publics peu ou pas qualifiés vers un premier niveau de compétences et/ou de qualification

Section 1 Dispositifs de formation mobilisables

Sous-section 1 Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Le Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI) est un dispositif conventionnel destiné à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim.

Article 1^{er} | Les bénéficiaires du contrat

Le CIPI est réservé aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté aux personnes suivantes :

- les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;
- les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) ;
- les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an.

Article 2 | La durée du contrat

La durée du contrat est comprise entre 140 heures et 315 heures réalisées en continu ou en discontinu sur une période de 6 mois.

Cette durée comprend :

- un temps de formation en organisme de formation externe à l'ETT/ETI, de 70 heures minimum ;
- un temps de missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, de 70 heures minimum.

Les différentes périodes de formation et de missions peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel le contrat se déroule.

À l'issue du contrat, l'ETT/ETI doit remettre au salarié intérimaire tout document validant les compétences acquises ou en cours d'acquisition dont pourra se prévaloir le salarié.

Article 3 | Le déroulement du contrat

A. Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CIPI, un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CIPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 6 du présent accord.

B. Actions de formation spécifiques

Si la personne connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base telles que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CIPI.

Article 4 | Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 5 | Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un CIPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6 | Prise en charge du CIPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du CIPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CIPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CIPI ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CIPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

Les dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact du forfait de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait du CIPI.

Article 7 | Suivi du dispositif conventionnel

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du CIPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) est un dispositif conventionnel permettant à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi, adapté aux spécificités du travail temporaire.

Article 8 | Les bénéficiaires du contrat

Le CDPI est réservé aux personnes en situation de fragilité sur le marché du travail.

À ce titre, il peut être proposé sans condition d'ancienneté :

- aux personnes éligibles au CIPI visées à l'article 1^{er} du présent accord, dans une logique de complémentarité des dispositifs amenant à la qualification et/ou à la certification ;
- aux personnes en situation de reconversion professionnelle.

Il peut également être proposé à un salarié intérimaire justifiant d'une ancienneté, de 150 heures au moins dans la branche au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CDPI, une attention particulière sera apportée aux personnes âgées de 50 ans et plus.

Article 9 | La durée du contrat et les engagements des parties

La durée du contrat comprend :

- une période de formation d'une durée comprise entre 140 heures et 525 heures qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de 12 mois maximum ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETTI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue dans le CDPI et à accepter les missions, visées à l'alinéa précédent, qui lui seront proposées à l'issue de la formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETTI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 10 | Les actions de formation durant le contrat

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA), soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux, destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 11 | Le déroulement du contrat

A. Bilan de positionnement et d'évaluation

En amont ou au démarrage du CDPI un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider les prérequis, d'une durée maximum de 14 heures, pourra être réalisé par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

À l'issue du CDPI, une évaluation, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours professionnel, d'une durée maximum de 14 heures, pourra également être mise en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'ETT/ETTI si elle dispose d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base du forfait horaire défini à l'article 14 du présent accord.

B. Actions de formation spécifiques

Si le salarié intérimaire connaît des difficultés de maîtrise des savoirs de base tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, l'utilisation du numérique, le respect des règles d'hygiène et de sécurité ou les codes professionnels en entreprise, des actions de formation spécifiques peuvent être mises en œuvre au cours du CDPI.

Article 12 | Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 13 | Sécurisation du parcours du salarié intérimaire

Dans le cadre de la construction du parcours qualifiant après un CDPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- un contrat de développement professionnel intérimaire ;
- et/ou un contrat de professionnalisation ;
- et/ou un contrat d'apprentissage ;
- et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 14 | Prise en charge du CDPI par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du CDPI est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Le forfait de prise en charge du CDPI est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de bilan de positionnement et d'évaluation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation ;
- les actions de formation spécifiques aux savoirs de base réalisées au cours du CDPI.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les CDPI mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait du CDPI.

Article 15 | Suivi du dispositif

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan des CDPI qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

Dans le cadre de ce bilan, une attention particulière de la branche sera portée aux jeunes de moins de 30 ans et aux personnes âgées de plus de 45 ans et la section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Section 2 Sécuriser les acquis des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés par des parcours certifiants

Article 16 | Création d'un socle de « compétences clés » adapté aux salariés intérimaires

Depuis de nombreuses années, la branche du travail temporaire s'est engagée aux côtés de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leur savoir-faire et leurs expériences afin d'agir face aux besoins des salariés intérimaires en matière de compétences clés et de s'investir dans leur formation.

Par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation des ETT/ETTI dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas et que des actions concrètes soient mises en place et suivies au sein de la CPNE de la branche.

Souhaitant franchir une étape supplémentaire dans la consolidation des acquis professionnels des salariés intérimaires faiblement qualifiés, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de mener des travaux en vue de créer un socle de « compétences clés » ayant pour objet de faciliter l'accès à l'emploi de ces salariés.

Ce socle de « compétences clés » permettrait aux salariés visés d'acquérir une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'orientation dans l'espace, en lien avec leur activité professionnelle. Ce socle comporterait également des modules liés au respect des règles d'hygiène et de sécurité ainsi qu'à l'utilisation du numérique.

Dans le cadre de la conduite de ces travaux, la CPNE de la branche pourra s'appuyer sur des modèles de certification « compétences clés » créés dans d'autres secteurs connaissant des problématiques similaires et membres de l'OPCO ainsi que sur l'ingénierie et l'expertise déployées par l'opérateur.

Article 17 | Favoriser l'obtention du certificat CléA auprès des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés

En vue d'encourager les évolutions professionnelles, la mise en place de passerelles entre le socle de « compétences clés » de la branche et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles définies par la réglementation en vigueur, prénommé « certificat CléA », pourra être envisagée dans le cadre des travaux menés par la CPNE de la branche.

En outre, afin de favoriser l'obtention du certificat CléA, les partenaires sociaux de la branche entendent d'une part renforcer sa notoriété auprès des ETT/ETTI et de leurs salariés intérimaires et d'autre part faciliter son intégration dans les parcours de certification professionnels des salariés intérimaires.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE de la branche le soin de mettre en place des indicateurs de suivi de ces objectifs.

Section 3 Actions spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi

Le travail temporaire constituant une voie privilégiée d'insertion professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est opportun de développer leurs qualifications et leurs compétences pour pouvoir répondre à la fois aux difficultés de recrutement des entreprises utilisatrices et aux besoins d'accès à l'emploi de ce public.

Dans ce contexte, afin de permettre à la branche du travail temporaire de poursuivre son action en faveur de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi visés prioritairement par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche interpellent les pouvoirs publics en vue de développer des collaborations avec les acteurs publics notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences.

Les parties signataires du présent accord appellent les pouvoirs publics et le service public de l'emploi à amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée sur le marché du travail, par la mobilisation de cofinancements publics en complément des financements assurés par la branche.

Titre 2 Développer les compétences des salariés de la branche par la qualification et la certification

Chapitre 1^{er} Les publics concernés

L'entrée dans l'emploi est de plus en plus progressive pour les jeunes. La conjugaison des apprentissages pratiques et des connaissances générales constitue une modalité éprouvée et adaptée aux attentes des entreprises et des jeunes entrant sur le marché du travail.

Cet accès à l'emploi est d'autant plus sécurisé qu'il s'appuie sur un socle de certification permis et ciblé par les dispositifs de formation en alternance.

Si l'alternance cible en particulier les jeunes, elle constitue également une modalité d'apprentissage adaptée aux publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. En effet c'est un moyen de retour à l'emploi progressif et tourné vers un double objectif : l'insertion professionnelle et l'acquisition d'une qualification ou d'une certification, facteur de sécurisation du parcours et de l'emploi.

Pour les partenaires sociaux de la branche, les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de la branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les contrats d'alternance ont également pour objectif de favoriser la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires des minima sociaux.

Chapitre 2 Mobilisation des dispositifs de formation en alternance de droit commun

Article 18 | Généralités

L'alternance associe :

- des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

- d'un contrat de professionnalisation ;
- d'un contrat d'apprentissage.

Section 1 Le contrat de professionnalisation

Sous-section 1 Le contrat de professionnalisation permanent

Article 19 | Objectifs

Le contrat de professionnalisation permanent permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans l'accord sur les classifications des salariés permanents de la branche du travail temporaire.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation permanent peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 20 | Contenu et durée du contrat de professionnalisation permanent

A. Contenu

Le contrat de professionnalisation permanent se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'ETT/ETTI elle-même ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETTI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

B. Durée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation permanent peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

Article 21 | *Modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation permanent*

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié permanent un contrat de professionnalisation dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

Le contrat de professionnalisation permanent peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation permanent, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation permanent.

Article 22 | *Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 6 à 12 mois*

Lorsque le contrat de professionnalisation permanent est à durée déterminée, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 à 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

A. Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation permanent peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans, sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 23 | *Contrat de professionnalisation permanent d'une durée de 12 à 24 mois*

La durée du contrat de professionnalisation permanent en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permanent à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation permanent peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants, visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP,...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation permanent sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 24 | *Rémunération du contrat de professionnalisation permanent*

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic, si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanents âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé, sans pouvoir être inférieure au Smic.

Les règles de rémunération des périodes d'emploi en ETT/ETTI sont identiques à celles des périodes de formation.

Article 25 | *La fonction tutorale*

A. Désignation du tuteur

Un tuteur doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation permanent.

Le salarié permanent désigné pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur peut encadrer au maximum 3 salariés en contrat d'alternance ou 2 salariés en contrat d'alternance si l'employeur assure lui-même le tutorat.

B. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation permanent ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'ETT/ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

C. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation permanent.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé par l'ETT/ETTI.

Article 26 | *Prise en charge du contrat de professionnalisation permanent et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire*

Le financement du contrat de professionnalisation permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation permanent est fixé initialement à 9,15 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié permanent pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation permanents mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits peuvent être financées soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise en charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant réviser les forfaits du contrat de professionnalisation permanent.

Article 27 | *Suivi du contrat de professionnalisation permanent*

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat de professionnalisation intérimaire

Article 28 | *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation intérimaire permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications professionnelles :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par la législation en vigueur ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les accords ou conventions collectives de branche applicables dans la ou les entreprises utilisatrices où sont effectuées les périodes d'emploi ;
- soit une qualification professionnelle ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) validé par la CPNE de la branche, ou par la CPNE à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles seront réalisées les périodes d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, à titre expérimental, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être conclu dans le cadre d'un parcours sur mesure qui ne serait pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Article 29 | *Durée et contenu du contrat de professionnalisation intérimaire*

A. Durée

Le contrat de professionnalisation intérimaire prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de professionnalisation intérimaire peut être renouvelé, par la conclusion d'un nouveau contrat, dans les deux cas suivants, pouvant être utilisés une seule fois chacun pour le même bénéficiaire :

- préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou défaillance de l'organisme de formation, empêchant d'obtenir la qualification visée.

B. Contenu

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose :

- de périodes d'enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques mises en œuvre par un organisme de formation externe à l'ETT/ETTI ;
- de périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

A. Bilan de positionnement

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation intérimaire, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures consacrées à la réalisation du bilan s'ajoutent à la durée des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation intérimaire.

B. Conclusion du contrat de professionnalisation intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec le salarié intérimaire un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur. Ce contrat couvre l'intégralité des périodes de formation et de missions.

Pendant les périodes de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Ces engagements figurent dans le contrat de professionnalisation intérimaire.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder (hors renouvellement) :

- pour un contrat de professionnalisation en CDI :
 - 2 mois pour les ouvriers et employés,
 - 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
 - 4 mois pour les cadres ;
- pour un contrat de professionnalisation en CDD :
 - 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
 - 1 mois si la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Article 31 | Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 6 à 12 mois

A. Les publics concernés

Conformément à la législation en vigueur, un contrat de professionnalisation intérimaire peut être proposé lors de l'embauche :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, en application de la législation en vigueur, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou bien âgés de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou bien titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 32 | *Contrat de professionnalisation intérimaire d'une durée de 12 à 24 mois*

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire en CDD peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics définis par la législation en vigueur ainsi que par les partenaires sociaux de la branche.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

A. Les publics concernés

La durée du contrat de professionnalisation intérimaire peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics suivants visés par la législation en vigueur :

- les bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ou ainsi que les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de 16 à 25 ans non titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

À ces publics, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'y adjoindre les personnes suivantes :

- les demandeurs d'emploi qui ne sont titulaires ni du baccalauréat ni d'un diplôme technologique ou professionnel (CAP, BEP...) ou qui sont titulaires d'un titre ou diplôme n'offrant pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont notamment les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.

B. La durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation intérimaire sont, d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à la législation en vigueur, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat :

- lorsque l'action de formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP), un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 33 | *Rémunération du contrat de professionnalisation intérimaire*

A. Rémunération des périodes de formation

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 18 à 25 ans, les parties signataires du présent accord conviennent de fixer la rémunération de la façon suivante :

- rémunération égale à 70 % du Smic ou 70 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- rémunération égale à 80 % du Smic ou 80 % de la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée), si le bénéficiaire est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

Pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation intérimaire âgés de 26 ans et plus :

- la rémunération est au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé sans pouvoir être inférieure au Smic ou à la rémunération mensuelle minimale garantie (pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée).

B. Rémunération des périodes de mission

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire perçoit la rémunération afférente à l'emploi occupé en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

C. Garantie de rémunération couvrant la totalité du contrat

La rémunération mensuelle versée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pendant les périodes de formation.

En tout état de cause, pour l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation intérimaire, le salarié intérimaire ne peut percevoir en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de missions.

L'ETT/ETTI devra s'assurer du respect de ces dispositions à la fin du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

A. Désignation d'un tuteur au sein de l'ETT/ETTI

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'ETT/l'ETTI désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

1. Missions

Le tuteur de l'ETT/l'ETTI a notamment pour rôle de :

- aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- veiller au respect du planning des formations ;
- s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

2. Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer un référentiel de formation pour l'exercice de la fonction de tuteur en s'appuyant sur l'ingénierie et l'expertise de l'OPCO acquise notamment via l'expérience d'autres branches professionnelles adhérentes à l'opérateur.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise prévoyant des modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés, visé à l'article 76 du présent accord, un abondement spécifique au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourra être envisagé.

B. Désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié intérimaire en contrat de professionnalisation intérimaire. Elle peut également organiser, en lien avec l'organisme de formation et l'ETT/ETTI, une formation pratique dispensée en alternance avec les périodes de formation externe et les périodes de missions prévues par le contrat.

Le tuteur de l'entreprise utilisatrice doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification préparée dans le cadre du contrat de professionnalisation et ne peut suivre que 3 salariés en contrat d'alternance au maximum (ou 2 salariés s'il s'agit du responsable de l'entreprise).

Le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice peut soit être un salarié permanent de cette entreprise, soit un salarié intérimaire prioritairement âgé de plus de 50 ans en mission dans l'entreprise utilisatrice, en application de l'accord du 13 juin 2012 qui autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation intérimaire.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le tuteur au sein de l'entreprise utilisatrice a pour missions de :

- aider et guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- organiser l'activité du salarié intérimaire dans l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, le tuteur pourra également être amené à :

- faciliter les relations entre l'entreprise utilisatrice et le tuteur, et si besoin avec l'ETT/ETTI ;
- assurer, si nécessaire, la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

2. Valorisation de la fonction de tuteur

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat de professionnalisation intérimaire.

Lorsque le tutorat est exercé par un salarié intérimaire en mission au sein de l'entreprise utilisatrice, ce dernier devra bénéficier en application de l'accord du 13 juin 2012 :

- des dispositions applicables au tuteur prévues dans un accord de branche ou d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice ;
- d'une formation obligatoire d'une durée de 21 heures, renouvelable tous les 3 ans, qui portera notamment sur l'accueil du tuteur, des conseils en pédagogie, la gestion relationnelle et devra intégrer une mise en situation du tuteur ;
- d'un droit à 35 heures de formation professionnelle spécifique tous les 3 ans, afin d'améliorer sa qualification et de favoriser son parcours professionnel.

Article 35 | *Prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire et de la fonction tutorale par la section paritaire professionnelle du travail temporaire*

Le financement du contrat de professionnalisation intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge du contrat de professionnalisation intérimaire est fixé initialement à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation mises en œuvre par un prestataire de formation externe ou un service de formation interne structuré et référencé par la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

Ce forfait est porté initialement à 27 € de l'heure pour les contrats de professionnalisation intérimaires mis en œuvre dans le cadre de programmes nationaux et de priorités fixées par la branche.

En application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à formation des tuteurs engagés par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 6 mois.

Ces financements visent les tuteurs, salariés permanents au sein de l'ETT/ETTI ainsi que les salariés intérimaires en mission au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par les forfaits de prise de charge peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, un bilan spécifique de l'impact des forfaits de prise de charge sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, réviser les forfaits du contrat de professionnalisation intérimaire.

Article 36 | Suivi du contrat de professionnalisation intérimaire

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat de professionnalisation intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Section 2 Le contrat d'apprentissage

Sous-section 1 Le contrat d'apprentissage permanent

Article 37 | Objectifs

L'objectif du contrat d'apprentissage permanent est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage permanent permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Article 38 | Publics visés

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage permanent à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents.

Article 39 | Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent

A. Contenu

Le contrat d'apprentissage permanent alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mises en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en ETT/ETTI en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B. Durée

Le contrat d'apprentissage permanent peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage permanent, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 40 | Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage permanent

A. Conclusion du contrat d'apprentissage permanent

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti un contrat d'apprentissage permanent dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur.

B. Visite médicale

L'apprenti permanent doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C. Période d'essai

Le contrat d'apprentissage permanent peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou par l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en ETT/ETTI effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

Article 41 | Mobilité à l'étranger

En application de la législation en vigueur, le contrat d'apprentissage permanent peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise d'accueil ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Article 42 | Rémunération du contrat d'apprentissage permanent

Le salaire applicable à l'apprenti permanent varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Les parties signataires du présent accord rappellent que, conformément à la législation en vigueur, les ETT/ETTI doivent prendre en compte en pourcentage, s'il est supérieur, le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, pour les apprentis permanents âgés de 21 ans et plus.

Article 43 | Encadrement de l'apprenti par un maître d'apprentissage

A. Désignation du maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner l'apprenti permanent.

Le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum deux apprentis permanents.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider les apprentis permanents ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces apprentis dans l'ETT/ETTI et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- assurer la liaison entre le CFA et l'ETT/ETTI ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage permanent.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

Article 44 | *Prise en charge du contrat de d'apprentissage permanent et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire*

Le financement du contrat d'apprentissage permanent est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permanent finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti permanent pendant les périodes de formation dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation dont les frais annexes afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETI, soit, pour les ETT/ETI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETI dans les limites fixées par l'OPCO.

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 45 | *Suivi du contrat d'apprentissage permanent*

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage permanent qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Sous-section 2 Le contrat d'apprentissage intérimaire

Article 46 | *Objectifs*

L'objectif du contrat d'apprentissage intérimaire est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Le contrat d'apprentissage intérimaire permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire tels que notamment le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le baccalauréat professionnel ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur tels que notamment le brevet de technicien supérieur (BTS), le diplôme universitaire de technologie (DUT), la licence professionnelle, le diplôme d'ingénieur, le diplôme d'école supérieure de commerce ;
- un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Article 47 | *Publics visés*

L'ETT/ETTI peut proposer un contrat d'apprentissage intérimaire à un jeune âgé d'au moins 16 ans et jusqu'à 29 ans révolus.

Conformément à la législation en vigueur, la limite d'âge à 29 ans ne s'applique pas :

- aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- aux apprentis qui concluent un nouveau contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédent.

Article 48 | *Contenu et durée de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire*

A. Contenu

Le contrat d'apprentissage intérimaire alterne des périodes d'enseignements théoriques généraux, technologiques et professionnels mise en œuvre en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes d'application pratique en entreprise utilisatrice en relation avec le titre ou diplôme préparé.

B. Durée

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être conclu :

- pour une durée limitée ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas l'apprenti intérimaire débute son contrat à durée indéterminée par une période d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage intérimaire, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par la législation en vigueur.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée de la formation dispensée dans les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 49 | *Modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage intérimaire*

A. Conclusion du contrat d'apprentissage intérimaire

L'ETT/ETTI conclut avec l'apprenti intérimaire :

- un contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre de la législation et réglementation en vigueur ;

- un contrat de mission dont le motif de recours est « formation professionnelle en apprentissage » en application des articles L. 1251-7 et L. 6226-1 du code du travail. Ce contrat de mission apprentissage couvre les périodes de formation et les périodes de missions réalisées dans une ou plusieurs entreprises utilisatrices. La durée minimale de chaque mission ne peut être inférieure à 6 mois : le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA étant pris en compte dans cette durée.

L'ETT/ETTI s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de certification visé au contrat.

L'apprenti intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'ETT/ETTI dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation.

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'ETT/ETTI s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période, l'apprenti intérimaire concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser à l'apprenti intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par l'apprenti.

B. Visite médicale

L'apprenti intérimaire doit passer la visite d'information et de prévention avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date d'embauche, selon des modalités fixées par la réglementation en vigueur.

C. Période d'essai

Le contrat d'apprentissage intérimaire peut être rompu, sans aucun motif particulier ni aucune indemnité, par l'apprenti ou l'employeur jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise utilisatrice effectuée par l'apprenti. Le temps passé en centre de formation n'est pas pris en compte.

D. Mobilité à l'étranger

L'article R. 6226-4 du code du travail interdit de dispenser une partie de la formation pratique de l'apprentissage intérimaire à l'étranger y compris dans une entreprise utilisatrice localisée dans un État membre de l'Union européenne.

Cette interdiction constitue un réel frein au développement du contrat d'apprentissage intérimaire dans la branche du travail temporaire en ne permettant pas, contrairement au droit commun, la réalisation d'une partie de la formation pratique hors de France.

Les partenaires sociaux se réuniront en vue d'étudier les moyens permettant la levée de cette interdiction.

Article 50 | Rémunération du contrat d'apprentissage intérimaire

Le salaire applicable à l'apprenti intérimaire varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation en application de la législation en vigueur.

Pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage intérimaire, la rémunération perçue par l'apprenti intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un apprenti préparant le même titre ou diplôme, en application de l'article L. 1251-18 du code du travail.

A. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'ETT/ETTI pour accompagner chaque apprenti en contrat d'apprentissage intérimaire.

Le salarié permanent désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans au sein d'une ETT/ETTI.

Le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

1. Missions

Conformément à la réglementation en vigueur, le maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI a pour missions de :

- suivre l'apprenti intérimaire tout au long de sa formation ;
- veiller à sa progression en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

2. Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage au sein de l'ETT/ETTI

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle tels que le contrat d'apprentissage intérimaire.

Pour favoriser l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, le salarié permanent au sein de l'ETT/ETTI doit avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique si nécessaire.

L'ETT/ETTI prend également les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés permanents notamment en matière de reconnaissance et de valorisation des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord.

B. Désignation du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour accompagner l'apprenti intérimaire.

Le salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice désigné pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément deux apprentis au maximum dont l'apprenti intérimaire.

1. Missions

Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de :

- contribuer à l'acquisition par l'apprenti intérimaire dans l'entreprise utilisatrice des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage désigné au sein de l'ETT/ETTI.

Article 52 | *Prise en charge du contrat de d'apprentissage intérimaire et de la fonction de maître d'apprentissage par la section paritaire professionnelle du travail temporaire*

Le financement du contrat d'apprentissage intérimaire est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO sur la base des niveaux de prise en charge fixés par la CPNE de la branche en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnel préparé.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage intérimaire finance :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de l'apprenti intérimaire pendant les périodes de formation dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prise en charge par le CFA et dans les limites légales autorisées par la réglementation en vigueur.

De plus, en application de la réglementation en vigueur :

- les coûts liés à la formation des maîtres d'apprentissage par les ETT/ETTI, sont pris en charge dans la limite de 15 € par heure de formation pour une durée maximale de 40 heures ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage sont pris en charge dans la limite de 230 € par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Les dépenses de formation afférentes aux périodes de formation, non couvertes par le niveau de prise en charge, peuvent être financées, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI, soit, pour les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, sur les fonds légaux mutualisés dédiés à ces ETT/ETTI dans les limites fixées par l'OPCO.

S'agissant des frais annexes, afin de lever les freins périphériques à la réalisation du contrat d'apprentissage intérimaire et de libérer ainsi l'apprenti intérimaire et l'ETT/ETTI de tout surcoût lié à ces frais, les parties signataires du présent accord conviennent d'un financement dédié sur les fonds conventionnels selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT).

Un suivi spécifique de ces financements sera assuré au moins une fois par an par la CPNE de la branche.

Article 53 | *Suivi du contrat d'apprentissage intérimaire*

La section paritaire professionnelle du travail temporaire réalisera annuellement un bilan du contrat d'apprentissage intérimaire qui comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ce contrat.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés permanents bénéficiaires.

Ce bilan sera présenté à la CPNE de la branche.

Titre 3 Favoriser le maintien dans l'emploi par l'évolution et la valorisation des compétences des salariés de la branche

Chapitre 1^{er} Les salariés concernés

Face aux mutations socio-économiques liées aux évolutions technologiques et d'organisation du travail, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'enjeu pour les ETT/ETTI d'identifier puis d'accompagner leurs salariés permanents et intérimaires dans l'évolution de leurs compétences devenues obsolètes et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

L'accélération de ces évolutions entraîne un besoin d'actualisation et de développement réguliers des compétences techniques, réglementaires et comportementales des salariés de la branche qui doivent être intégrés dans les orientations stratégiques de l'ETT/ETTI et les objectifs du plan de développement des compétences.

Dans le cadre de la fixation de leurs orientations stratégiques, les ETT/ETTI pourront notamment s'appuyer sur les études de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, portant sur les métiers en mutation et les compétences attendues.

Chapitre 2 Les outils mobilisables en vue d'analyser les compétences et les besoins d'évolution des salariés permanents et intérimaires

Section 1 L'entretien professionnel

Sous-Section 1 L'entretien professionnel des salariés permanents

Article 54 | Finalités

L'objectif pour les entreprises et les salariés de s'inscrire dans une logique de parcours professionnel suppose :

- que les entreprises informent les salariés sur les évolutions prévisibles des activités, des emplois et des compétences ;
- que les salariés puissent être acteurs de leur évolution professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, à l'occasion de son embauche, le salarié permanent est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans les conditions légales en vigueur.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié permanent. Il n'est donc pas confondu avec les entretiens annuels d'appréciation, même s'il peut se tenir à leur suite.

Pour les ETT/ETTI de 300 salariés et plus, soumises à l'obligation de négocier tous les 3 ans un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en application de la réglementation en vigueur, l'entretien professionnel constitue l'un des outils RH permettant à l'employeur de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent.

Article 55 | Organisation

Cet entretien a lieu à l'initiative de l'employeur. Il peut éventuellement être réalisé par un prestataire RH externe.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est proposé systématiquement au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;

- d'un arrêt longue-maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié permanent, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 56 | Contenu

L'entretien professionnel peut porter, sans que cela soit impératif ni exhaustif, sur les points suivants :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié à 2 ans ou de sa qualification ;
- l'évolution envisageable du salarié à 2 ans ;
- les compétences développées depuis 2 ans ;
- les compétences à développer dans les 2 ans ;
- les parcours du salarié dans l'entreprise ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié.

Au cours de cet entretien, le salarié permanent doit également recevoir des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation ;
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permanent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié permanent dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise par tout moyen au salarié permanent, permet de vérifier que le salarié permanent a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Article 57 | Abondement correctif du Compte personnel de formation (CPF)

Dans les ETT/ETI d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié permanent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre que celle nécessaire à l'exercice de son activité, son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 € en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur verse cette somme à la Caisse des dépôts et consignations qui en assure la gestion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sous-section 2 L'entretien professionnel des salariés intérimaires

Article 58 | L'entretien professionnel des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée

Les salariés intérimaires titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions légales en vigueur.

Article 59 | L'entretien professionnel conventionnel des salariés intérimaires en contrat de mission

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, les partenaires sociaux de la branche entendent reconduire le dispositif conventionnel mis en place par l'accord formation du 26 septembre 2014.

A. Finalité de l'entretien professionnel conventionnel

L'entretien professionnel conventionnel a pour objet d'aborder les évolutions professionnelles envisageables en termes d'emploi et de qualification.

Il doit permettre au salarié intérimaire de faire le point sur :

- ses compétences actuelles ;
- ses souhaits d'évolution ;
- les moyens d'accès à la formation ;
- ses souhaits d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les éventuels freins périphériques à l'emploi (notamment mobilité, logement, garde d'enfants).

B. Modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel conventionnel

Les ETT/ETTI doivent proposer un entretien professionnel aux salariés intérimaires justifiant dans la même entreprise d'une ancienneté de 1 600 heures sur 2 années dont au moins 800 heures la 2^e année civile.

Il peut se dérouler au choix de l'ETT/ETTI pendant une mission ou à l'issue de cette dernière. Lorsqu'il est réalisé durant la mission et pendant le temps de travail, il donne lieu à un maintien de la rémunération.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission ou en dehors du temps de travail pendant une mission, l'ETT/ETTI verse au salarié intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à une heure et demie du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Ce montant soumis aux cotisations sociales fait partie de l'investissement formation de l'ETT/ETTI.

Sous-section 3 Suivi de l'entretien professionnel par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) le soin de faire des propositions de suivi des entretiens professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires.

Ces indicateurs de suivi pourront être intégrés dans le rapport annuel de la branche.

Section 2 Le plan de développement des compétences

Sous-section 1 Principes

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le plan de développement des compétences comme un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Élaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés.

Conformément à la législation en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

- de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

- les informations sur l'évolution de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Sous-section 2 Contenu

Article 60 | Notion d'action de formation

Selon la législation en vigueur, une action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et le cas échéant une certification ou une qualification.

Cette action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance ;
- en situation de travail.

A. Action de formation organisée en tout ou partie à distance

Lorsque l'action de formation est réalisée en tout ou partie à distance les conditions suivantes doivent être réunies :

- l'existence d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire de la formation dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- la mise en place d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

B. Action de formation réalisée en situation de travail

Lorsqu'une action de formation est réalisée en situation de travail, les parties signataires du présent accord sont attachées à ce que l'ensemble des prescriptions légales encadrant la réalisation de la formation soit appliqué.

Ainsi la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail doit respecter les étapes suivantes :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

S'agissant des salariés intérimaires, les conditions de mise en œuvre de la formation en situation de travail doivent s'inscrire dans le cadre des principes définis aux articles 62 et suivants du présent accord.

Article 61 | Actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est structuré autour des formations suivantes :

- les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires :
- ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les autres actions qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens de la législation en vigueur. Pour ce type d'action, deux cas de figure sont à distinguer :
 - lorsque l'action est réalisée pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
 - en revanche, si l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut proposer à un salarié permanent de suivre une action de formation non obligatoire en dehors du temps de travail à condition d'avoir au préalable recueilli son accord écrit. Une fois l'accord donné, le salarié dispose de 8 jours pour se rétracter. De plus, la durée de l'action de formation réalisée en dehors du temps de travail est limitée par salarié à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié en forfait jours ou en heures sur l'année visés à l'article L. 3121-63 du code du travail.

Sous-section 3 Spécificités des salariés intérimaires

Article 62 | Principes

Tout employeur est responsable de l'adaptation au poste de travail des salariés qu'il emploie et des moyens permettant d'accompagner l'évolution de l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi.

Pour les salariés intérimaires, l'adaptation au poste, à l'instar de ce que le code du travail prévoit expressément en matière de formation à la sécurité (l'article L. 4141-2 du code du travail), relève de l'entreprise utilisatrice qui est responsable des conditions d'exécution du travail. En matière de travail temporaire, l'ETT/ETTI n'est donc responsable que de l'adaptation à l'emploi.

En revanche, relèvent de la responsabilité des ETT/ETTI :

- les actions de formation liées à l'acquisition de compétences transverses, non spécifiques à un poste de travail permettant d'occuper les emplois correspondant à la qualification du salarié intérimaire ;
- les actions permettant au salarié intérimaire d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification.

Article 63 | Le déroulement de l'action de formation

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action de formation, au titre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, pendant une mission ou en dehors d'une mission.

A. Action de formation réalisée pendant une mission

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant une mission, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail, qui suspend la mission. Durant le contrat de mission formation, le salarié intérimaire perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours.

B. Action de formation réalisée en dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, le salarié intérimaire bénéficie d'un contrat de mission formation visé à l'article L. 1251-57 du code du travail et perçoit à ce titre une rémunération correspondant au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

C. Salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences de l'ETT/ETTI, se déroule dans le cadre d'une lettre de mission formation, qui suspend l'exécution du contrat de travail.

Durant l'action de formation, le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

D. Calcul de la rémunération versée pendant un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours versée pendant la période de formation, il y a lieu de prendre en compte, le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple la prime du 13^e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la durée du travail.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les remboursements des frais professionnels.

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin du contrat de mission formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'indemnité de fin de mission n'est pas due en application de l'article L. 1251-33 du code du travail.

Sous-section 4 Cadre d'intervention des actions de formation réalisées en entreprise utilisatrice

Article 64 | Principes

Dans le cadre de la mobilisation du plan de développement des compétences, l'entreprise utilisatrice peut être le lieu de formation et les salariés intérimaires peuvent être amenés à participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Cependant, les parties signataires du présent accord soulignent que l'action de formation réalisée au sein d'une entreprise utilisatrice ne peut donner lieu à un contrat de mission formation ou une lettre de mission formation pour les salariés intérimaires en contrat à durée indétermi-

née, que si elle répond strictement à la définition d'une action de formation au sens de la législation en vigueur, ainsi qu'aux prescriptions légales requises pour la réalisation de la formation en situation de travail.

Les actions réalisées en entreprise utilisatrice et relatives à la découverte de l'entreprise, la visite des postes, les règles de sécurité propres à l'entreprise utilisatrice, la montée en cadence, ne peuvent faire l'objet d'un contrat ou d'une lettre de mission formation et sont à la charge de l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission.

Article 65 | Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les salariés intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis, remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

En cas d'accident du travail, pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'ETT/ETTI doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité : il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

Sous-section 5 La prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences

Article 66 | ETT/ETTI de 50 salariés et plus

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences d'une ETT/ETTI de 50 salariés et plus peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Article 67 | ETT/ETTI de moins de 50 salariés

Le financement des actions des formations mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences des ETT/ETTI de moins de 50 salariés est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO en fonction des critères de prises en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Ce financement couvre tout ou partie des dépenses suivantes :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération du salarié dans la limite du coût horaire du Smic par heure de formation ;
- les frais de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie.

Les dépenses de formation non couvertes peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

Chapitre 3 Les dispositifs concourant à la reconnaissance des compétences et à l'évolution dans l'emploi des salariés permanents et intérimaires

Section 1 La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 68 | *Objet*

Conformément à la législation en vigueur, la reconversion ou promotion par alternance dite « Pro-A », a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La Pro-A associe des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés dans un organisme de formation ou par l'ETT/ETI lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ETT/ETI d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 69 | *Salariés bénéficiaires et niveau de qualification requis*

L'ETT/ETI peut proposer une reconversion ou une promotion par alternance à un salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et un salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée, dont le niveau de qualification n'excède pas un niveau déterminé réglementairement.

Lorsque la Pro-A est réalisée en vue d'une promotion sociale ou professionnelle, elle doit permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'il détient au moment de sa demande de promotion.

En revanche, lorsque la Pro-A est mise en œuvre dans le cadre d'une reconversion, aucune condition de niveau de qualification à l'issue de la période en alternance n'est exigée.

Article 70 | *Certifications éligibles*

La période de reconversion ou de promotion par alternance vise l'acquisition :

- du socle commun de connaissance et de compétences professionnelles (certificat CléA) et CléA numérique ;
- des certifications enregistrées au RNCP et répertoriées dans une liste dans le cadre d'un accord de branche étendu. Cette liste doit intégrer dans son contenu des éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

Les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'acquisition des certifications déterminées dans l'accord de branche étendu sont également éligibles à la période de reconversion ou de promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin d'élaborer, dans le respect des prescriptions légales en vigueur, cette liste de certifications éligibles pour les salariés permanents en contrat à durée indéterminée et les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en s'appuyant le cas échéant sur les travaux menés par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), l'observatoire de la branche, et sur les analyses de la section paritaire professionnelle du travail temporaire.

Article 71 | Durée de la Pro-A

La durée minimale de la période de reconversion ou de promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être prolongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires suivants :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur les listes des demandeurs d'emploi ;
- les personnes bénéficiaires des minima sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 72 | Modalités de mise en œuvre de la Pro-A

La mise en place d'une période de reconversion ou de promotion par alternance fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la durée et l'objet de l'action de formation. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A peuvent se dérouler :

- soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié. Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée indéterminée et le salarié intérimaire titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficiaires d'une Pro-A doivent être accompagnés par un tuteur.

Pour favoriser l'exercice de la fonction tutorale, le tuteur doit avoir bénéficié d'un accompagnement et d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 73 | La prise en charge de la Pro-A par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement de la Pro-A est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire sur les fonds provenant de l'enveloppe alternance au sein de l'OPCO.

Le forfait de prise en charge Pro-A est fixé à 17 € de l'heure et finance en tout ou partie :

- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
- les coûts pédagogiques, les frais annexes du salarié pendant les périodes de formation ;
- les salaires dans les limites fixées par voie réglementaire.

Dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé par la CPNE de la branche. Au vu du bilan, la CPNE de la branche pourra le cas échéant modifier le forfait de la Pro-A.

Section 2 Le compte personnel de formation

Article 74 | Principes

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Il permet de suivre une action de formation certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en euros, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier de son compte personnel de formation, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plate-forme dédiée « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le compte personnel de formation par la Caisse des dépôts et consignations.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé aux articles 54 et suivants du présent accord, le salarié est informé des modalités d'activation de son compte personnel de formation sur la plate-forme dédiée. Lors de son inscription sur cette plate-forme, le salarié peut recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences et pourra y accéder à tout moment en consultant l'onglet « mon profil ».

Article 75 | Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont consultables sur moncompteactivite.gouv.fr, dans l'onglet « Liste de certifications éligibles ».

Selon les dispositions légales en vigueur, les formations éligibles sont :

- les actions de formations sanctionnées par :
 - les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprenant notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
 - les attestations de validation de blocs de compétences ;
 - les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissance et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 76 | Abondement du compte personnel de formation

Les parties signataires du présent accord encouragent les ETT/ETI à prévoir, par accord collectif d'entreprise, des modalités d'abondement du compte plus favorables, si le compte personnel de

formation s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit, lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation.

Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'ETT/ETI dans le cadre de sa gestion des emplois et des parcours professionnels.

Titre 4 Faciliter la reconversion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle par un accompagnement spécifique

Chapitre 1^{er} Le contrat d'alternance de reconversion

Article 77 | Finalité

Dans le prolongement de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, les partenaires sociaux de la branche conviennent de renforcer l'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans leur reconversion professionnelle, par la mise en place d'un dispositif spécifique : le contrat d'alternance de reconversion.

L'objectif du contrat d'alternance de reconversion est de permettre aux salariés intérimaires d'acquérir de nouvelles compétences compatibles avec leurs aptitudes et de sécuriser ainsi leur retour à l'emploi, par le biais d'actions de formation visant le développement des compétences, la qualification ou la certification.

En vue de renforcer l'information des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'ensemble des actions et services qui leur sont proposés par la branche, les parties signataires du présent accord confient à la CPNSST, l'organisation de la communication sur la mise en place de ce dispositif spécifique en coordination avec le fonds d'action sociale travail temporaire (FASTT).

Article 78 | Les bénéficiaires du contrat

L'ETT/ETI peut proposer le contrat d'alternance de reconversion sans condition d'ancienneté :

- aux salariés intérimaires ayant été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenu durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée, y compris les salariés intérimaires déclarés inaptes, et ayant bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accident du travail du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Article 79 | Durée du contrat et les engagements des parties

Le contrat d'alternance de reconversion est conclu pour une durée maximum de 12 mois comprenant :

- une période de formation qui peut être réalisée en continu ou en discontinu ;
- une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale à 1/3 de la durée de formation, que l'ETT/ETI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du parcours de formation.

L'OPCO peut rencontrer, à la demande de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, l'organisme de formation, les stagiaires, ainsi que l'ETT/ETI pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite de la formation.

Article 80 | Actions de formation durant le contrat

Durant le contrat, le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques.

La formation doit être sanctionnée :

- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une certification enregistrée au répertoire spécifique dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité, soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- par une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

À l'issue de la formation, l'ETT/ETTI doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 81 | Modalités de mise en œuvre

Pendant la période de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation ou d'une lettre de mission formation pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Pour le salarié intérimaire titulaire d'un contrat de mission formation, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la dernière mission ou est au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les 12 derniers mois.

Pour le salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, la rémunération versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pendant les périodes de missions, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission pour celui en contrat à durée indéterminée, établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail. La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 82 | La prise en charge du contrat d'alternance de reconversion par la section paritaire professionnelle du travail temporaire

Le financement du contrat d'alternance de reconversion est géré par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO, sur les fonds provenant de l'enveloppe légale de 0,3 % telle que visée à l'article 94 du présent accord.

Une ligne budgétaire correspondant à 10 % du montant de ces fonds sera affectée au financement de ce dispositif.

Le financement couvrira tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et des frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation.

L'ensemble des dépenses de formation non couvertes par l'enveloppe financière peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur l'investissement formation des ETT/ETTI.

La section paritaire professionnelle du travail temporaire suivra la mise en œuvre de ce dispositif, en lien notamment avec le service SOS accident du travail du FASTT pour les publics concernés et présentera annuellement à la CPNE de la branche un bilan quantitatif et qualitatif.

Au vu du bilan présenté, la CPNE de la branche pourra modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du dispositif.

Chapitre 2 Le bilan de reconversion

Article 83 | Finalité

Afin de soutenir les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle dans l'élaboration de leur projet professionnel et/ou de formation, un bilan de reconversion peut leur être prescrit par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Ce bilan permet de prendre en considération les problématiques médico-sociales de chaque salarié intérimaire et d'impulser une réflexion sur les perspectives du retour à l'emploi dans le respect du rythme des soins et des problématiques de santé.

Article 84 | Financement

Le bilan de reconversion sera financé sur les fonds mutualisés issus de la contribution conventionnelle visée à l'article 95 du présent accord, selon des modalités de gestion fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) produira annuellement un bilan sur la mise en œuvre du bilan de reconversion qui sera présenté au conseil d'administration du FPE-TT.

Titre 5 Accompagner la branche par une gouvernance efficiente

Chapitre 1^{er} La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La CPNE a une mission générale de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage en cohérence avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche entendent renforcer les missions de la CPNE de la branche afin que celle-ci puisse pleinement jouer son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage des dispositions prévues au sein du présent accord.

Section 1 Les missions de la CPNE de la branche

Article 85 | En matière d'emploi

La CPNE de la branche a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi et dispose à ce titre des prérogatives suivantes :

- informer périodiquement la branche sur la situation du secteur de l'intérim et du recrutement ;
- examiner la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes qualitatifs et quantitatifs ainsi que les incidences sur la formation et les qualifications ;
- demander à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) de procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et des qualifications professionnelles dans une démarche prospective en vue de formuler des préconisations qu'elle jugera utiles ;
- examiner et proposer la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et à renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'accompagnement des ETT/ETTI dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment en s'appuyant sur les analyses produites par l'OIR et l'OPCO au travers des études pilotées par la section paritaire professionnelle du travail temporaire. Les travaux liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences feront l'objet d'un suivi par la CPPNI.

Article 86 | En matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

La CPNE de la branche est investie des missions suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des études réalisées par l'OIR et des analyses produites par l'OPCO et formuler des recommandations en réponse aux besoins de formation et de développement des compétences qui sont rendues publiques ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des publics visés prioritairement par la branche en s'appuyant notamment sur des études spécifiques menées par l'OIR (notamment la mobilité à l'étranger) et les bilans des dispositifs spécifiques CIPI et CDPI réalisés annuellement par l'OPCO dans le cadre de la section paritaire professionnelle du travail temporaire ;
- proposer à France compétences les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des salariés de la branche et suivre leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- fixer les forfaits de prise en charge des dispositifs de la professionnalisation (contrats de professionnalisation permanent et intérimaire, CIPI et CDPI) sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO et piloter leur mise en œuvre en lien avec celle-ci ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCO des priorités de prise en charge des actions de développement des compétences dans les ETT/ETI de moins de 50 salariés sur propositions de la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- modifier le cas échéant les conditions de prise en charge du contrat d'alternance de reconversion au vu du bilan présenté annuellement par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- élaborer des actions en matière de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base et piloter leur mise en œuvre en lien avec la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion d'accords-cadres relatifs aux accords de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui porteraient sur son champ.

Article 87 | En matière de certification professionnelle

La CPNE de la branche a pour mission de :

- piloter le développement de la reconnaissance et de la certification des savoirs de base. À ce titre, la CPNE de la branche sera chargée de mettre en place un socle de « compétences clés » certifiant, adapté aux publics très éloignés de l'emploi en s'appuyant sur l'ingénierie proposée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO ;
- piloter les travaux d'accompagnement de l'offre de formation modularisée favorisant l'accès adapté et/ou progressif aux certifications professionnelles.

Section 2 Le fonctionnement de la CPNE de la branche

Article 88 | Composition

La CPNE de la branche est répartie en deux collèges :

- un collège salariés composé de trois représentants par l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège Employeurs composé d'un nombre identique de représentants désignés par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

La présidence de la CPNE de la branche est assurée à tour de rôle chaque année par un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de la CPNE de la branche et par un représentant de l'organisation professionnelle membre de la CPNE de la branche.

Article 89 | Organisation des réunions et secrétariat

La CPNE de la branche se réunit au moins quatre fois par an et autant que nécessaire pour remplir ses missions.

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale de salariés et les frais engagés au titre de leurs réunions sont indemnisés par l'AGF-CPPNTT conformément aux dispositions de l'annexe à l'accord du 8 novembre 1984.

Le secrétariat de la CPNE de la branche est assuré par l'organisation professionnelle représentative dans la branche.

Chapitre 2 L'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)

Article 90 | Missions

Afin d'accompagner les ETT/ETTI et les salariés de la branche dans le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec les orientations stratégiques et prioritaires fixées par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord confient la mission d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) créé par l'accord du 17 mai 2013 qui définit ses modalités de fonctionnement.

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, l'OIR constitue un outil paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

À ce titre l'OIR est investi des missions suivantes :

- dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et des compétences existantes dans les ETT/ETTI, mettre à disposition des ETT/ETTI un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers représentés dans la branche et en émergence ;
- anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi dans la branche ;
- identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des ETT/ETTI et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de mutations fortes liées aux transitions numérique et écologique ou de l'organisation du travail ;
- mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en complémentarité des diagnostics territoriaux réalisés par l'OPCO et pilotés par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l'OPCO.

Chapitre 3 La section paritaire professionnelle du travail temporaire (SPP)

Article 91 | Missions

Conformément aux orientations stratégiques et aux conditions financières fixées par la CPNE de la branche, la section paritaire professionnelle du travail temporaire est investie notamment des missions suivantes :

- piloter le suivi budgétaire de l'ensemble des financements légaux, en veillant à garantir une répartition équilibrée entre les salariés permanents et les salariés intérimaires notamment en matière d'apprentissage ;

- être garant de la bonne application des décisions de prise en charge de la CPNE de la branche ;
- piloter la mise en œuvre des dispositifs de formation de la branche en produisant notamment des bilans de suivi de parcours ;
- élaborer des plans d'action et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour la branche du travail temporaire et identifier celles qui peuvent être mutualisées au profit des autres branches adhérentes de l'OPCO ;
- articuler son intervention avec les commissions paritaires transversales de l'OPCO ;
- piloter les activités régionales du secteur en lien avec les 13 commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'OPCO.

Chapitre 4 Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT)

Les parties signataires souhaitent par le présent accord faire évoluer les missions du FPE-TT, afin de renforcer son intervention dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et conviennent, en conséquence, de réviser l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire ainsi que son avenant du 22 janvier 2009.

Article 92 | *Modification des dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009*

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2004 et son avenant du 22 janvier 2009 sont révisées comme suit :

« Article 1^{er} | *L'objet du FPE-TT*

Le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) est un organisme paritaire ayant pour objet :

- de contribuer au maintien de l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de contribuer à l'organisation des parcours et des évolutions professionnelles des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée ;
- de renforcer les moyens financiers des ETT/ETI en faveur de tout type d'actions en lien avec :
 - le développement des compétences dans le cadre notamment des contrats d'apprentissage (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) et des contrats spécifiques (CIP et CDI) ;
 - l'accès à l'emploi ;
 - le maintien dans l'emploi ;
- de gérer le financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée ;
- de financer des études permettant aux partenaires sociaux de la branche de disposer d'informations relatives à l'emploi.

Article 2 | *Le financement du FPE-TT*

Le FPE-TT est financé par une contribution conventionnelle des ETT/ETI au taux fixé par les partenaires sociaux de la branche.

Cette contribution conventionnelle est assise sur la masse salariale intérimaire en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée de l'année civile en cours.

Article 3 | *La collecte de la contribution conventionnelle*

La contribution conventionnelle est collectée par le FPE-TT qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Article 4 | *La gestion de la contribution conventionnelle*

La contribution conventionnelle des ETT/ETTI est inscrite au compte de chacune d'entre elles, déduction faite :

- des frais de gestion et de collecte dans la limite de 5 % des fonds collectés ;
- des frais de fonctionnement ;
- d'un prélèvement de 0,2 % destiné à financer des études et notamment celles sur l'emploi réalisées par l'observatoire de l'Intérim et du recrutement (l'OIR) pour le compte du FPE-TT et/ou de la CPNE de la branche.

Les ETT/ETTI peuvent obtenir le remboursement des actions entrant dans le cadre de l'objet défini à l'article 1^{er} ci-dessus, dans la limite des sommes inscrites à leur compte.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETTI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^e année et affectés à la réalisation d'actions déterminées par le conseil d'administration.

Article 5 | *La constitution du FPE-TT*

Le FPE-TT est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 dont les membres sont les suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires ;
- le ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataire.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne deux administrateurs au conseil d'administration du FPE-TT et le ou les organisations professionnelles d'employeurs désigne un nombre égal d'administrateurs.

Les modalités de fonctionnement du FPE-TT (dont la mise en place de groupes de travail ad hoc) sont définies par les statuts de l'association.

Article 6

Supprimé

Chapitre 2 Dispositions relatives au fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI est supprimé) »

Titre 6 Moyens financiers au service des ambitions de la branche

Chapitre 1^{er} Les contributions légales des ETT/ETTI

Section 1 La contribution légale à la formation professionnelle

Article 93 | *ETT/ETTI de moins de 11 salariés*

Pour les ETT et ETTI de moins de 11 salariés, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 0,55 % de la masse salariale totale brute annuelle.

Elle est versée à France compétences et est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l’alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d’emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Article 94 | ETT/ETI de 11 salariés et plus

Pour les ETT et ETI de 11 salariés et plus, la contribution légale à la formation professionnelle est fixée à 1,3 % de la masse salariale totale brute annuelle.

En application de la législation en vigueur, cette contribution fait l’objet de la répartition spécifique suivante :

Une part de 1 % de la masse salariale totale brute annuelle est dédiée au financement des enveloppes suivantes en fonction de quotes-parts fixées par voie réglementaire :

- l’alternance ;
- le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la formation des demandeurs d’emploi ;
- le compte personnel de formation ;
- le projet de transition professionnelle ;
- le conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé.

Pour la part restante de 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, ses modalités d’utilisation sont fixées par le présent accord.

Afin de soutenir l’accompagnement des publics prioritaires dans l’accès à un premier niveau de qualification, le développement de leurs compétences et la sécurisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche conviennent que cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, serve en priorité à financer :

- les dispositifs professionnalisants spécifiques à la branche : le contrat d’insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) ;
- le contrat d’alternance de reconversion.

En outre, cette enveloppe financière légale, correspondant à 0,3 % de la masse salariale totale brute annuelle, peut également être mobilisée en vue de financer des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés prioritaires.

Cette enveloppe légale de 0,3 % est gérée par la section paritaire professionnelle du travail temporaire au sein de l’OPCO dans le cadre d’une section financière conventionnelle dédiée exclusivement à la branche du travail temporaire.

Section 2 La taxe d’apprentissage

Toutes les ETT et ETI, quel que soit leur effectif, sont redevables de la taxe d’apprentissage.

Conformément aux dispositions légales en vigueur :

- une part égale à 87 % du produit de la taxe d’apprentissage est destinée au financement de l’apprentissage et reversée à France compétences selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur ;

- le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur selon des modalités précisées par la réglementation en vigueur.

Chapitre 2 Les financements conventionnels des ETT/ETI au bénéfice des salariés intérimaires

Article 95 | *La contribution conventionnelle au bénéfice des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée*

En complément des contributions légales, les partenaires sociaux de la branche instaurent une contribution conventionnelle supplémentaire, gérée en compte entreprise et destinée à accompagner les ETT/ETI dans leur politique de formation professionnelle.

Le montant de cette contribution annuelle est égal à 0,77 % de la masse salariale totale brute annuelle des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Cette contribution est affectée au financement de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

Elle est collectée par le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) qui peut en déléguer la gestion et/ou la collecte à un ou des organismes tiers dans le cadre d'une convention de délégation de gestion.

Les fonds non utilisés par les ETT/ETI au bout de 2 ans sont mutualisés à partir de la 3^e année.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur contribution conventionnelle par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Article 96 | *Financement conventionnel supplémentaire dédié aux salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée*

Toutes les ETT/ETI de la branche, qui emploient au moins un salarié intérimaire en contrat à durée indéterminée, sont tenues de consacrer 10 % de la masse salariale des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Ce financement conventionnel est géré en compte entreprise et n'est pas mutualisé.

Il est versé sous forme d'un solde annuel au FPE-TT qui sert à financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée.

Les ETT/ETI devront justifier du montant de leur financement conventionnel supplémentaire par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Chapitre 3 Investissement formation des ETT/ETTI au bénéfice des salariés permanents et intérimaires

Article 97 | Investissement formation

En complément des financements légaux et conventionnels, les ETT/ETTI sont tenues de consacrer 0,6 % de leur masse salariale totale brute annuelle au financement de tout type d'actions de formation visant à développer les compétences et à sécuriser les parcours professionnels des salariés permanents et des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À la fin de l'année civile, lorsqu'il subsiste un reliquat, l'investissement formation non utilisé sera versé à au plus tard le 31 mars de l'année N + 1.

L'investissement formation peut soit être géré en entreprise soit versé volontairement à l'OPCO en contrepartie d'une offre de services spécifiques. La gestion en versement volontaire s'applique également au montant de l'investissement formation non utilisé.

Les ETT/ETTI devront justifier du montant de leur investissement formation par attestation d'un expert-comptable ou d'un commissaire aux comptes. Cette attestation devra être communiquée à l'OPCO ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

Titre 7 Dispositions finales

Article 98 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 99 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 100 | Entrée en vigueur de l'accord

A. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à sa date de signature.

Par exception, les modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, définies à l'article 94 du présent accord, s'appliqueront à compter de son extension, conformément à l'article L. 6331-5 du code du travail.

De plus, tenant compte des contraintes opérationnelles liées à l'entrée en vigueur des règles d'éligibilité aux dispositifs de formation spécifiques (CIPI, CDPI, contrat d'apprentissage de reconversion, bilan de reconversion), les parties signataires du présent accord conviennent d'établir, au sein de la section paritaire professionnelle du travail temporaire, un calendrier de déploiement technique de ces dispositifs, avec une mise en œuvre effective au plus tard le 1^{er} mars 2020.

Pour les ETT/ETTI non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire du présent accord, l'ensemble des dispositions du présent accord sont applicables dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Jusqu'à cette date, les ETT/ETTI non adhérentes restent exclusivement soumises aux dispositions conventionnelles antérieures révisées par le présent accord, visées au paragraphe B, 1 du présent article.

Néanmoins, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, ces ETT/ETTI peuvent adhérer individuellement au présent accord, dès avant son extension. Le cas échéant, l'ensemble des stipulations du présent accord leur seront alors exclusivement applicables à compter de cette adhésion (sous réserve des modalités d'utilisation de la part de la contribution légale (1,3 %) correspondant à 0,3 %, visées ci-dessus, qui ne s'appliquent pour toute ETT/ETTI, qu'à compter de l'extension du présent accord).

B. Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

1. Dispositions révisées

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire et ses avenants du 1^{er} juillet 2016, du 21 juillet 2017 et du 16 février 2018 ;
- l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT) et son avenant du 22 janvier 2009.

2. Dispositions privées d'effet

Par avenant n° 2 du 25 janvier 2019 à l'accord du 24 novembre 2004 relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les parties signataires du présent accord avaient tiré les conséquences de l'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, en reprenant les dispositions de cet accord relatives au FSPI.

Cet avenant à durée déterminée de 6 mois, conclu dans l'attente de la négociation du présent accord, entré en vigueur à la date de son extension, laquelle n'est pas intervenue à la date de conclusion du présent accord.

Dans la mesure où le présent accord supprime, en son article 92, le chapitre 2 de l'accord du 24 novembre 2004 prévu par l'avenant n° 2 du 25 janvier 2019, non entré en vigueur, les parties constatent que cet avenant n'a plus d'objet et est privé d'effet.

Aux fins de la sécurisation des parcours professionnels et de l'allongement des durées d'emploi des salariés intérimaires, les partenaires sociaux de la branche conviennent que les contributions, prévues par l'accord du 10 juillet 2013, qui ont été versés antérieurement à la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018, et non utilisées à cette date, peuvent l'être, en application du présent accord, dans les conditions suivantes :

a) Modalités de gestion de la contribution FSPI de 0,5 % issue de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 % et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, en vue de financer, conformément au présent accord :

- tout type d'actions de formation permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat de mission et en contrat à durée indéterminée.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les actions de formation engagées, commencées et/ou réalisées depuis le 28 novembre 2018, donnent lieu à un remboursement par le FPE-TT, dans les conditions prévues au présent accord, dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité définies à l'article 95 du présent accord.

Les ETT/ETTI ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour utiliser les sommes issues de la contribution FSPI au taux de 0,5 %, prévue par l'accord du 10 juillet 2013, inscrites à leur compte

d'entreprise. À compter du 1^{er} janvier 2022, les reliquats éventuels seront mutualisés selon des modalités d'utilisation fixées par le conseil d'administration du FPE-TT.

b) Modalités de gestion du solde du « 10 % CDII » issu de l'accord de branche du 10 juillet 2013 (art. 5)

Les sommes issues du solde du « 10 % CDII », prévu par l'accord du 10 juillet 2013, et inscrites en compte à la date du 28 novembre 2018, sont mobilisables pour financer tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en application de l'article 96 du présent accord.

3. Modalités de gestion des fonds mutualisés issus de l'ancienne contribution conventionnelle FPE-TT de 0,25 %

Les sommes issues des anciennes contributions FPE-TT versées avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, non utilisées au bout de 2 ans par les ETT/ETTI, restent mutualisées à l'issue de cette période.

En conséquence :

- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2017 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2020 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2018 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- les sommes non utilisées au titre de la contribution FPE-TT versée en février 2019 restent mutualisées à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés sont définies par le conseil d'administration du FPE-TT.

C. Collecte de la contribution conventionnelle visée à l'article 95

La contribution conventionnelle de 0,77 % est calculée annuellement sur la masse salariale intérimaire totale brute (contrat de mission et contrat à durée indéterminée) de l'année civile en cours.

Pour la 1^{re} année de collecte, en 2020, les ETT/ETTI s'acquittent de cette contribution par :

- un acompte effectué au plus tard le 15 septembre 2020, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de janvier 2020 à juin 2020 ;
- un solde versé au plus tard le 28 février 2021, calculé sur la masse salariale intérimaire totale brute de juillet 2020 à décembre 2020.

La contribution de 0,77 % collectée en 2020 est mutualisée pour la première fois en 2023, selon des modalités arrêtées par le conseil d'administration du FPE-TT.

D. Versement du solde annuel du financement conventionnel supplémentaire (10 % CDII) visé à l'article 96

Pour la première année d'application, en 2020, du solde annuel tel que défini à l'article 96 du présent accord, celui-ci sera versé le cas échéant en 2021 selon un échéancier arrêté par le conseil d'administration du FPE-TT.

Article 101 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer un suivi ainsi qu'une communication annuelle selon des modalités qu'elle définira à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 102 | Clause de rendez-vous

Au plus tard au premier trimestre 2021, les partenaires sociaux de la branche se réuniront en CPPNI pour examiner les règles visant à assurer une répartition adéquate de l'investissement formation visé à l'article 97 du présent accord, entre les salariés permanents et intérimaires.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à se réunir au premier trimestre 2020 en vue de maintenir la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique sociale et syndicale au bénéfice des salariés intérimaires, telle que définie dans l'ancien avenant du 21 juillet 2017.

Article 103 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux ETT/ETI de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir les stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 104 | Force obligatoire de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail fixant les matières dans lesquelles les stipulations de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 105 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 106 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES (PERSONNEL SALARIÉ)**

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES (PRATICIENS SALARIÉS)**

Avenant n° 2 du 5 juin 2019

à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration
d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2050014M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA ;

CFTC AGRI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 5 juin 2019 sont convenues de modifier le texte de l'accord collectif, concernant le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant que la réforme dite « 100 % santé » entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1^{er} janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1^{er} janvier 2021, le présent avenant s'applique sans préjudice des dispositions prévues par les précédents avenants, notamment l'avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire dans la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564). Dès lors, et à compter du 1^{er} janvier 2020, les dispositions de ce présent avenant prévaudront sur celles des avenants précédemment signés (et ce, même si l'extension survenait postérieurement à l'extension de ce présent avenant). Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, le respect de la date de mise en conformité est à apprécier, pour les accords de branche, à la date de dépôt de la demande d'extension.

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder le régime, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Article 1^{er} | Modification du régime de frais de santé

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

- 35,92 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 19,64 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité. La thématique de la gestion des conflits entre les clients et les salariés des cabinets vétérinaires a été choisie au titre de l'année 2019, afin d'accompagner les salariés à maîtriser certaines situations d'incivilités rencontrées. Les actions de prévention prendront la forme d'une campagne de sensibilisation et de communication à destination à la fois des salariés et de la clientèle des cabinets et cliniques, ainsi que de l'accès à une plate-forme d'accompagnement par téléphone, 24 h/24 et 7 J/7 en cas d'agression.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe 1.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Modification de l'annexe I

L'annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est modifiée afin de tenir compte :

- de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;
- du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

L'annexe I est supprimée et remplacée par :

« Annexe I Régime de base obligatoire

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les forfaits en € ou en PMSS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		130% BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		28 € par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
► non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Diététicien, Ergothérapie, méthode Mézière, Microkinésie, Nutritionniste, Pédicure, Podologue, Psychologue, Psychomotricité, Psychothérapie, Réflexologie, Sophrologie si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Densitométrie osseuse		Néant
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursé SS		100% BR
Médicaments :		
► Remboursés SS		100% BR
► Non remboursés SS		
Contraception		Crédit de 1% PMSS par année civile
Forfait automédication avec facture et sans prescription : fluidifiant bronchique, traitement des affections de la gorge, des inflammations et de la douleur, décongestionnant nasal et oropharynx		Néant
Pharmacie (hors médicaments) :		
► Remboursée SS		100% BR
► Non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits		Néant
Sevrage tabagique		Crédit de 1% PMSS par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100% BR + Crédit de 1000 € par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(*)	100% BR	
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 1000 € (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300 € (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	270% BR dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires	270% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	270% BR	
Autres appareillages prothétiques dentaires	270% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	Crédit de 120 € par année civile	
Orthodontie	180% de la BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	84.5 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier	100% BR dans la limite des PLV	

d'une ordonnance pour des verres de classe A	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + crédit de 1.25% PMSS par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1.75% PMSS par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit annuel de 6% PMSS par œil

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	84.5 €	84.5 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	84.5 €	84.5 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	84.5 €	84.5 €

		SPH > 0 et S ≤ + 6	84.5 €	84.5 €
		SPH > 0 et S > + 6	84.5 €	84.5 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	84.5 €	84.5 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	84.5 €	84.5 €
MULTIFOCALUX HORS PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	84.5 €	84.5 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	84.5 €	84.5 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH > 0 et S > + 8	84.5 €	84.5 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	84.5 €	84.5 €
PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	84.5 €	84.5 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	84.5 €	84.5 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	84.5 €	84.5 €
		SPH > 0 et S > + 8	84.5 €	84.5 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	84.5 €	84.5 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

SS = SECURITE SOCIALE ; RSS = REMBOURSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE ; FR = FRAIS REELS ;
 BR = BASE DE REMBOURSEMENT SS ; € = EURO
 PMSS = PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE
 D.P.T.M. = DISPOSITIFS DE PRATIQUE TARIFAIRE MAÎTRISÉE, À SAVOIR :
 • OPTAM = OPTION PRATIQUE TARIFAIRE MAÎTRISÉE.
 • OPTAM CO = OPTION PRATIQUE TARIFAIRE MAÎTRISÉE POUR LES CHIRURGIENS ET LES OBSTÉTRICIENS.
 FR : FRAIS REELS ENGAGÉS PAR LE BENEFICIAIRE
 HLF : HONORAIRES LIMITES DE FACTURATION FIXES SELON LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR A LA DATE DES SOINS EFFECTUES PAR LE BENEFICIAIRE
 PLV : PRIX LIMITES DE VENTE FIXES SELON LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR A LA DATE DES SOINS EFFECTUES PAR LE BENEFICIAIRE
 PMSS : PLAFOND MENSUEL DE LA SECURITE SOCIALE
 RSS : REMBOURSEMENT SECURITE SOCIALE = MONTANT REMBOURSE PAR L'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE ET CALCULE PAR APPLICATION DU TAUX DE REMBOURSEMENT LEGAL EN VIGUEUR A LA BASE DE REMBOURSEMENT

MESURES D'ACTIONS INDIVIDUELLES AU PROFIT DES SALARIES / ANCIENS SALARIES ASSURÉS AU CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ (LEURS AYANTS - DROIT SI COUVERTS AU TITRE DUDIT CONTRAT) ET OUVRANT DROIT AU BENEFICE DES GARANTIES DU CONTRAT	
PROGRAMME	NATURE DES ACTIONS A COMPTEUR DU 01.04.2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie "M²T Dents" ⁽¹⁾. Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont prises en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste « Dentaire » sous réserve que la garantie soit souscrite au contrat Frais de santé.</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
Cancers : traitement et prévention de leurs récides	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récides de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.

(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire.

Article 2 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

Article 3 | *Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 27 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

16520002-000120

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
