



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-49
7 décembre 2024



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-49 du 7 décembre 2024

| | |
|--|-----|
| Ministère du travail et de l'emploi | 3 |
| Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt | [*] |

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt dans le *BO* n° 2024-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-49 du 7 décembre 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant rectificatif du 7 novembre 2024 à l'avenant du 26 septembre 2024 relatif au régime de prévoyance..... | 4 |
| IDCC 959 Laboratoires-biologie-médicale : avenant du 17 octobre 2024 relatif à la prévoyance des cadres | 7 |
| IDCC 959 Laboratoires-biologie-médicale : avenant du 17 octobre 2024 relatif à la création de l'article 18 bis « Indemnisation des absences pour maladie ou accident » à la convention collective..... | 12 |
| IDCC 959 Laboratoires-biologie-médicale : avenant du 17 octobre 2024 relatif à la prévoyance des non-cadres..... | 15 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : accord du 6 novembre 2024 relatif aux travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants | 20 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance..... | 32 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 6 novembre 2024 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé | 36 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 6 novembre 2024 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité | 41 |
| IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 6 novembre 2024 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement..... | 44 |
| IDCC 2972 Navigation. Personnel sédentaire : avenant n° 7 du 6 novembre 2024 relatif aux salaires minima..... | 47 |
| Accord(s) professionnel(s) | |
| Travail temporaire. Personnel intérimaire : avenant n° 4 du 11 octobre 2024 à l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres | 49 |

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Avenant rectificatif du 7 novembre 2024

à l'avenant du 26 septembre 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450946M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une erreur s'étant glissée dans le tableau des cotisations du personnel cadre, cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1^{er} de l'avenant du 26 septembre 2024.

Article 1^{er} | Modification du taux de cotisations

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non-cadre : 0,93 % de la tranche 1 et 0,93 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS ;
- personnel cadre : 1,73 % de la tranche 1 et 1,73 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non-cadre

| | Cotisation totale T1 – T2 dans la limite de 4 PASS | À la charge de l'employeur T1 – T2 dans la limite de 4 PASS | À la charge du salarié T1 – T2 dans la limite de 4 PASS |
|---|--|---|---|
| Décès | 0,10 % | 0,09 % | 0,01 % |
| Rente éducation | 0,07 % | 0,06 % | 0,01 % |
| Frais d'obsèques | 0,02 % | 0,02 % | 0,00 % |
| Maintien de salaire au 31 ^e jour | 0,09 % | 0,09 % | 0,00 % |
| Incapacité de travail en relais | 0,40 % | 0,00 % | 0,40 % |
| Invalidité | 0,25 % | 0,24 % | 0,01 % |
| Total | 0,93 % | 0,50 % | 0,43 % |

Personnel cadre

| | Cotisation totale T1 | À la charge de l'employeur T1 | À la charge du salarié T1 |
|---|-------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| Décès | 0,58 % | 0,58 % | 0,00 % |
| Rente éducation | 0,16 % | 0,16 % | 0,00 % |
| Rente de conjoint | 0,11 % | 0,11 % | 0,00 % |
| Maintien de salaire au 31 ^e jour | 0,12 % | 0,12 % | 0,00 % |
| Incapacité de travail en relais | 0,35 % | 0,35 % | 0,00 % |
| Invalidité | 0,41 % | 0,41 % | 0,00 % |
| Total | 1,73 % | 1,73 % | 0,00 % |

| | Cotisation totale T2 dans la limite de 4 PASS | À la charge de l'employeur T2 dans la limite de 4 PASS | À la charge du salarié T2 dans la limite de 4 PASS |
|---|---|--|--|
| Décès | 0,49 % | 0,39 % | 0,10 % |
| Rente éducation | 0,16 % | 0,11 % | 0,05 % |
| Rente de conjoint | 0,11 % | 0,08 % | 0,03 % |
| Maintien de salaire au 31 ^e jour | 0,12 % | 0,12 % | 0,00 % |
| Incapacité de travail en relais | 0,41 % | 0,00 % | 0,41 % |
| Invalidité | 0,44 % | 0,26 % | 0,18 % |
| Total | 1,73 % | 0,96 % | 0,77 % |

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant se substituent aux avenants précédemment signés ayant le même objet.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

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 prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 7 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : 959 | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Avenant du 17 octobre 2024

relatif à la prévoyance des cadres

NOR : ASET2450943M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont mis en place un régime collectif de prévoyance au profit du personnel cadre des entreprises de la branche. Ce régime est prévu à l'article 6 de l'annexe IV de ladite CCN.

Poursuivant la refonte du régime dans le cadre de la dégradation de l'équilibre, les partenaires sociaux se sont réunis afin de déterminer les mesures nécessaires à la préservation du régime de prévoyance des cadres de la branche en allongeant le délai de franchise pour le bénéfice de la garantie incapacité.

Par ailleurs, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective permet de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de conclure le présent avenant qui a pour objet de modifier l'ensemble des dispositions de l'article 6 de l'annexe IV de la CCN telles que résultant des avenants du 23 avril 2012 et du 28 octobre 2020.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Modification de l'article 6 de l'annexe IV

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés » à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers est désormais rédigé comme suit :

« Article 6.A | Bénéficiaires

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres définis ci-après comme "cadres". Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres relevant des positions 1 à 3 de la classification des cadres définie par l'annexe III de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés le personnel technique, techniciens A de la classification des non-cadres définie par l'annexe III convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Article 6.B | Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au A ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès d'un organisme assureur, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

(Voir page suivante.)

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

| Garanties | Niveau des prestations exprimé en % du traitement annuel de base |
|---|--|
| Décès | |
| Décès de base. Invalidité absolue et définitive | |
| En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. | |
| En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré. | |
| Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge | 270 % T1 et T2* |
| Marié ou pacsé | 300 % T1 et T2* |
| Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge | 300 % T1 et T2* |
| Majoration supplémentaire par personne à charge ^[1] | 90 % T1 et T2* |
| Décès accidentel | |
| Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci. | Capital supplémentaire égal au capital décès de base |
| Incapacité de travail | |
| Les prestations sont versées après un délai de franchise de 30 jours d'arrêt continu et total de travail. | 40 % T1 et 90 % T2* |
| Invalidité | |
| Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime. | 40 % T1 et 90 % T2* Pour l'invalidité 1 ^{re} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart |
| Maternité | |
| En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité. | 100 % T1 et T2* sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale |
| [1] Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge ». | |
| * Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. | |

Article 6.C | Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes :

- tranche1 : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale : fraction de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge par l'employeur (dont 0,44 % T1/0,81 % T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 bis de la CCN des

laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers) et par les salariés dans les conditions suivantes :

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

| Cadres | Total année 2024 | | Part employeur | | Part salariale | |
|----------------|------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| | T1 | T2 | T1 | T2 | T1 | T2 |
| Décès | 1,50 % | 1,30 % | 1,50 % | 0,78 % | | 0,52 % |
| Mensualisation | 0,44 % | 0,81 % | 0,44 % | 0,81 % | | |
| Incapacité | 0,57 % | 0,99 % | 0,34 % | 0,59 % | 0,23 % | 0,40 % |
| Invalidité | 0,38 % | 0,72 % | 0,27 % | 0,47 % | 0,11 % | 0,25 % |
| Maternité | 0,06 % | 0,43 % | 0,04 % | 0,26 % | 0,02 % | 0,17 % |
| Total | 2,95 % | 4,25 % | 2,59 % | 2,91 % | 0,36 % | 1,34 % |

Article 6.D | *Portabilité et maintien des garanties*

Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

Maintien des garanties

Conformément à l'article 7-1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite "loi Évin", le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article 6.E | *Personnel dont le contrat de travail est suspendu*

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article 6.C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle) ;
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans

solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article 6.F | Notice d'information

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties ».

Article 2 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les présentes dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, quel que soit leur effectif.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Dépôt. Extension

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 17 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : 959 | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Avenant du 17 octobre 2024

relatif à la création
de l'article 18 *bis* « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »
à la convention collective

NOR : ASET2450944M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

FSS CFTD,

d'autre part,

Préambule

À la suite du réexamen du régime de prévoyance de la branche dont les modalités sont définies aux annexes I et IV de la présente convention collective nationale, il a été décidé de mettre à jour les dispositions conventionnelles particulières traitant de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés.

Ces nouvelles dispositions permettent la lisibilité des dispositions conventionnelles et sécurisent la pratique des employeurs de la branche relative au bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant intègre un article 18 *bis* à la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers dénommé « Indemnisation des absences pour maladie ou accident ».

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Création de l'article 18 bis « Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

En cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale ; l'indemnisation par la sécurité sociale s'entend du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur court :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun) pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et du 4^e jour pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale pour la part correspondant à ses versements, pour assurer au salarié des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

Indemnisation par période de 12 mois

| Durée d'ancienneté dans l'entreprise | Délai de carence | | Maintien du salaire brut (– IJSS et RP) | |
|--------------------------------------|------------------|-------------------------------------|---|-----------|
| | AT/MP | Maladie/accident/accident de trajet | À 90 % | À 66,66 % |
| Moins d'un an d'ancienneté | 0 jour | 7 jours | 30 jours | 30 jours |
| De 1 à 5 ans | 0 jour | 3 jours | 30 jours | 30 jours |
| De 6 à 10 ans | 0 jour | 3 jours | 40 jours | 40 jours |
| De 11 à 15 ans | 0 jour | 3 jours | 50 jours | 50 jours |
| De 16 à 20 ans | 0 jour | 3 jours | 60 jours | 60 jours |
| De 21 à 25 ans | 0 jour | 3 jours | 70 jours | 70 jours |
| De 26 à 30 ans | 0 jour | 3 jours | 80 jours | 80 jours |
| 31 ans et plus | 0 jour | 3 jours | 90 jours | 90 jours |

Le salaire brut s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnisation complémentaire due par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités brutes de CCG/CRDS que le salarié perçoit de la sécurité sociale (IJSS) et des régimes complé-

mentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, après application des garanties de quelque nature que ce soit mentionnées ci-dessus et, le cas échéant, après application des garanties dont le salarié bénéficie en application d'un régime complémentaire de prévoyance, une indemnisation plus importante que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

En cas de changement de tranche d'ancienneté en cours d'absence pour maladie ou accident, le salarié bénéficie immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle au sens des dispositions particulières du code du travail, dans le respect de l'application des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

Article 2 | Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet :

- à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant ;
- le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant pour les autres entreprises.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de huit jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant.

Article 3 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 17 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : **959** | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Avenant du 17 octobre 2024
relatif à la prévoyance des non-cadres

NOR : ASET2450945M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers ont mis en place un régime collectif de prévoyance au profit du personnel non-cadre des entreprises de la branche. Ce régime est prévu à l'annexe I de ladite CCN.

Poursuivant la refonte du régime dans le cadre de la dégradation de l'équilibre, les partenaires sociaux se sont réunis afin de déterminer les mesures nécessaires à la préservation du régime de prévoyance des non-cadres de la branche en allongeant le délai de franchise pour le bénéfice de la garantie incapacité.

Par ailleurs, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective permet de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de conclure le présent avenant qui a pour objet de modifier l'ensemble des dispositions de l'annexe I de la CCN telles que résultant des avenants du 23 avril 2012 et du 28 octobre 2020.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | *Modification de l'annexe I*

L'annexe I « Régime de prévoyance des salariés non-cadres » à la CCN des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers est désormais rédigée comme suit :

« Article A | *Bénéficiaires*

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, définis ci-après comme "non-cadres".

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Article B | *Garanties de prévoyance complémentaire*

Les salariés tels que définis au A ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès d'un organisme assureur c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

Les garanties minimales de prévoyance complémentaires sont précisées dans le tableau suivant :

| Garanties | Niveau des prestations exprimé en % du traitement annuel de base |
|---|--|
| Décès | |
| Décès de base. Invalidité absolue et définitive | |
| En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille. En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré. | |
| Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge | 130 % T1 et T2* |
| Marié ou pacsé | 150 % T1 et T2* |
| Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge | 150 % T1 et T2* |
| Majoration supplémentaire par personne à charge ^[1] | 50 % T1 et T2* |
| Décès accidentel | |
| Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci. | Capital supplémentaire égal au capital décès de base |

| Garanties | Niveau des prestations exprimé en % du traitement annuel de base |
|---|--|
| Incapacité de travail Les prestations sont versées après un délai de franchise de 30 jours d'arrêt continu et total de travail. | 40 % T1 et 90 % T2* |
| Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime. | 40 % T1 et 90 % T2* Pour l'invalidité 1 ^{re} catégorie, la rente versée est réduite d'un quart |
| Maternité En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité. | 90 % T2* (traitement de base excédent le plafond de la sécurité sociale) |
| [1] Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille « marié » ou « pacsé » ou bien « célibataire », « veuf ou divorcé avec personne à charge. » * Toutes les garanties sont exprimées et versées en T1 et T2 dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. | |

Article C | Cotisations

Les taux de cotisations sont calculés sur la rémunération annuelle brute telle qu'elle est retenue pour le calcul de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cette rémunération est limitée aux tranches suivantes :

- tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont prises en charge intégralement par l'employeur (dont 0,81 % T1 et T2 pour la partie du maintien de salaire employeur indemnisé au titre de l'article 18 *bis* de la CCN des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers).

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

| Non-cadres | 2024 | |
|----------------|---------------|---------------|
| | T1 | T2 |
| Décès | 0,30 % | 0,30 % |
| Mensualisation | 0,81 % | 0,81 % |
| Incapacité | 0,81 % | 0,80 % |
| Invalidité | 0,44 % | 0,44 % |
| Maternité | | 0,01 % |
| Total | 2,36 % | 2,36 % |

Article D | Portabilité et maintien des garanties

Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés de l'entreprise souscriptrice, à l'exclusion des salariés dont le contrat

de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application.

Maintien des garanties

Conformément à l'article 7-1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dite "loi Évin", le présent régime garantit le maintien du bénéfice des garanties décès pour les assurés couverts par le régime qui bénéficient d'une garantie d'incapacité de travail ou d'invalidité au moment de leur décès.

Article E | *Personnel dont le contrat de travail est suspendu*

Les garanties de prévoyance sont maintenues et sont financées dans les conditions fixées à l'article C pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, et qui bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières, pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle) ;
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties de prévoyance comme indiqué ci-dessus (notamment congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé sans solde), la couverture est suspendue de plein droit jusqu'à la reprise effective du travail par le salarié.

Toutefois, à la demande de l'entreprise, il peut être prévu le maintien aux salariés concernés du bénéfice de la garantie décès, en contrepartie du paiement d'une cotisation.

Article F | *Notice d'information*

En sa qualité de souscripteur, l'entreprise remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, bénéficiaire du présent régime, une notice d'information détaillée conformément aux dispositions légales, établie par l'organisme assureur. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties ».

Article 2 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les présentes dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, quel que soit leur effectif.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Dépôt. Extension

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 17 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

**IDCC : 2098 | PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 6 novembre 2024

relatif aux travailleurs en situation de handicap,
des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants

NOR : ASET2450962M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC

CFTC CSFV ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la mise en œuvre historique de dispositifs conventionnels d'aide aux personnes, salariés ou ayants droit, en situation de handicap ou encore aux salariés proches aidants.

Si les études menées entre 2019 et 2021 ont montré que les politiques déployées jusqu'alors au niveau de la branche produisaient des effets bénéfiques à l'intégration et à l'emploi durable de salariés handicapés, il a néanmoins été convenu de mettre en œuvre un dispositif renforcé et dédié pour améliorer encore la situation des intéressés, tant pour leur insertion que pour leur maintien dans l'emploi.

La négociation du présent accord a également été l'occasion de revenir, en les améliorant, sur des dispositifs d'aides préexistants mis en œuvre par l'intermédiaire, directement ou indirectement, des régimes mutualisés de prévoyance et de couverture des frais de santé.

Cette négociation a aussi permis aux signataires de renforcer les dispositifs en faveur des salariés proches aidants, afin de leur permettre de mieux articuler leur vie personnelle et professionnelle.

Les dispositions arrêtées au titre du présent accord l'ont été en prenant en compte l'hétérogénéité des entreprises de la branche et en particulier le grand nombre de très petites et de petites entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Situation de l'emploi dans la branche

En collaboration avec son OPCO désigné et l'Agefiph, la branche a mené entre fin 2020 et début 2021, une étude quantitative et qualitative sur la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour la période 2017-2019.

Le rapport détaillé des travaux ainsi menés a été présenté en 2021 à la branche qui comporte, pour rappel 85 % d'entreprises de moins de 11 salariés.

Il ressort de l'étude des chiffres de l'année 2019 que si le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dépassait le seuil de 6 % au niveau de la branche prise dans son ensemble, le taux d'emploi global s'établissait à 4,02 % et le taux d'emploi direct global à hauteur de 3,91 % dans l'ensemble de la branche.

Bien que le nombre de bénéficiaires en emploi soient présents dans une proportion au seuil légal et que le taux d'emploi direct, tout effectif confondu, ait été identifié comme supérieur à la moyenne nationale, il est rappelé l'objectif de 6 % d'emploi de salarié en situation de handicap dans les entreprises comptant 20 salariés et plus.

L'objectif du présent accord est donc d'encourager et de renforcer les bonnes pratiques constatées, tout en mettant en œuvre des actions qui permettront d'augmenter le taux d'emploi de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la branche.

La branche s'engage ainsi à réitérer périodiquement, une fois tous les trois ans, l'étude quantitative et qualitative des données permettant de suivre les évolutions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à son niveau.

La branche s'engage par ailleurs, au regard notamment des dispositifs existants dans le cadre des régimes conventionnels mutualisés de protection sociale complémentaire, à mener des démarches de prévention de certains risques et notamment visuels ou auditifs.

Article 3 | Mesures en faveur de l'insertion, du maintien et du retour à l'emploi

Article 3.1 | Insertion

Il est rappelé que tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et que personne ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap.

D'une manière générale, il ne peut en aucun cas faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises.

Les entreprises de la branche s'engagent à recruter des personnes reconnues travailleurs handicapés avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.

Les contrats en alternance et l'ensemble des dispositifs favorisant la formation professionnelle des bénéficiaires seront également privilégiés.

Les entreprises veillent dans tous les cas à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans tous les services de l'entreprise.

La branche incite celles-ci à diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant ou en renforçant les partenariats existants avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail.

Les entreprises sont également invitées à développer des partenariats avec les centres de formation pour les personnes atteinte d'un handicap.

Article 3.2 | *Emploi*

Article 3.2.1 | *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

Vu leur complexité et leur lourdeur, les signataires entendent faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les salariés éligibles.

En effet, cette démarche est essentielle pour permettre au travailleur concerné d'avoir accès à un certain nombre de dispositifs adaptés promus notamment par la branche.

Ainsi, le salarié effectuant des démarches en lien avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'un maximum de 1 jour par an (fractionnable en deux demi-journées le cas échéant).

Cette autorisation est également accordée en cas de renouvellement de la RQTH.

Dans tous les cas, le salarié concerné devra prévenir son employeur de son intention de bénéficier de cette autorisation d'absence dans un délai de 15 jours.

Il fournira à cette occasion tous les justificatifs adéquats sollicités par son employeur, en amont et en aval de la journée mobilisée à cet effet. Il est entendu que la journée d'absence susvisée est principalement prévue pour permettre au salarié intéressé de se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Compte tenu de l'omniprésence de très petites et de petites entreprises dans la branche, les signataires ont entendu permettre aux entreprises qui souhaiteraient inciter les démarches de leurs salariés, à mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du maintien de salaire considéré.

En effet, cette initiative s'inscrit dans une démarche de prévention visant à réduire les risques de santé et d'améliorer les conditions de vie au travail, tout en poursuivant plus généralement l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les personnes concernées dans leur vie professionnelle, conformément notamment aux termes de l'article R. 912-2, 2° du code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Article 3.2.2 | Aménagement des postes et des lieux de travail

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement impose à toute entreprise de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés, tant pour accéder que pour conserver un emploi correspondant à leur qualification, pour l'exercer, y progresser ou de suivre une formation idoine.

Plus particulièrement, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi comme les aidants familiaux et proches d'une personne handicapée bénéficient, à leur demande, au titre des mesures appropriées visées par l'article L. 5213-6 du code du travail, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou encore leur maintien dans l'emploi.

Les mesures appropriées peuvent notamment concerner, outre l'accès au lieu de travail, l'adaptation des logiciels, machines et outillages, l'aménagement des postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuel nécessaire au travailleur en situation de handicap ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour occuper son poste.

L'employeur s'assure ainsi, en particulier à l'aide des services de la médecine du travail et des représentants du personnel s'ils existent, que le poste de travail des personnes en situation de handicap, dans l'entreprise comme en télétravail, sont accessibles et adaptés.

Il est rappelé aux entreprises qu'elles peuvent, le cas échéant, bénéficier de l'aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévue à l'article L. 5213-10 du code du travail afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes en situation de handicap et que cette aide peut également compenser les charges supplémentaires d'encadrement.

Enfin, il est rappelé qu'en l'absence d'accord collectif ou de charte conclue au niveau de l'entreprise, la demande de recours au télétravail formulée par un travailleur handicapé ou un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, toute décision de refus de l'employeur doit être motivée.

Article 3.2.3 | Lutte contre la désinsertion professionnelle

La désinsertion professionnelle désigne le processus qui conduit à l'exclusion ou à l'éloignement durable d'un salarié de l'emploi.

Elle peut être liée à des problèmes de santé individuelle (accident, maladie chronique, handicap, etc.) et/ou de santé au travail (accident ou maladie professionnelle, etc.) et/ou de compétences (formation initiale, inadaptation, etc.).

La branche s'engage à mettre en œuvre diverses actions tendant à lutter contre toutes les formes de désinsertion professionnelle, au travers de dispositifs de maintien dans l'emploi ou de formation ou encore de reclassements.

Ces démarches seront en particulier menées dans le cadre de la politique de solidarité déclinée dans l'accord de branche conclu le 19 avril 2016.

Dans l'entreprise, l'employeur, en lien avec les représentants du personnel s'ils existent, apprécie également la pertinence de la mise en œuvre de solutions de lutte contre cette désinsertion professionnelle en recourant, le cas échéant, aux acteurs du maintien dans l'emploi, tels que des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), des CARSAT, de l'Agefiph, de l'ANACT, etc.

Article 3.3 | Formation

Les signataires du présent accord s'engagent à mobiliser des dispositifs de formation dédiés répertoriés par l'OPCO en vue d'améliorer l'insertion professionnelle, l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette approche se voudra particulièrement renforcée en matière de professionnalisation, en lien avec les dispositions négociées au niveau de la branche et les orientations paritaires prises par la CPNEFP, notamment au travers des thèmes et actions prioritaires qui sont identifiées chaque année par la branche et exposées à l'OPCO.

Les signataires rappellent d'abord aux entreprises et aux salariés de la branche que l'Agefiph propose un catalogue de formation, notamment au travers de la ressource handicap formation (RHF), pouvant être mobilisé en région.

La branche identifiera, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du présent accord, les dispositifs qui seront à valoriser voire à prioriser.

Article 3.3.1 | Accueil de stagiaires

Les signataires affirment leur volonté de poursuivre l'accueil, au sein des entreprises de la branche, des stagiaires en situation de handicap afin de contribuer, sous toutes ses formes, au développement de l'emploi et des compétences des personnes handicapées.

Ainsi, tous les types de stage permis par la législation en vigueur seront favorisés, et notamment :

- les stages prescrits par le Pôle emploi ou ceux, intitulés « Appui projet », organisés par l'Agefiph ;
- les stages de découverte ou d'observation d'élèves handicapés de moins de 16 ans, conformément à l'article L. 5212-7 du code du travail ;
- les stages en direction prévus à l'article L. 6341-3 du code du travail, pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire ;
- les stages représentant des périodes de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme technologique ou professionnel conformément à l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- les stages en milieu professionnel pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
- les périodes de mises en situation en milieu professionnel conformément aux articles L. 5212-7-1 et L. 5135-1 et suivants du code du travail.

Article 3.3.2 | Accès à la formation professionnelle continue

Partant du constat que le niveau de formation est généralement insuffisant et/ou que les spécificités métiers sont les principaux freins à l'insertion professionnelle des salariés handicapés, la branche développe, par l'intermédiaire de sa CPNEFP et avec l'appui de son OPCO désigné, toutes les opportunités de partenariats avec les associations, écoles, universités et plus largement tous centres de formation sensibilisés au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

Au même titre que l'ensemble des salariés de la branche, les travailleurs en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi se verront accompagner dans leur parcours et choix de formation à l'occasion de leur entretien professionnel.

Au regard de cet objectif, les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi en facilitant leur accès à des actions de formation et notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- au compte personnel de formation, abondé le cas échéant (CPF) ;
- aux formations facilitant la compensation du handicap au poste de travail.

La branche, pour sa part, s'engage à prioriser la mobilisation de fonds issus de la contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle visant à faciliter l'insertion et au maintien de l'employabilité des salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article 3.4 | *Le référent handicap*

Article 3.4.1 | *Rôle du référent handicap*

Le référent handicap est désigné dans les entreprises employant au moins 250 salariés conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

À titre plus favorable, les entreprises non concernées par cette obligation peuvent désigner facultativement un référent handicap.

Son rôle consiste à orienter, informer, sensibiliser et accompagner les personnes en situation de handicap ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au titre de ses différentes missions, le référent peut notamment apporter son assistance et son concours à la constitution de dossiers de financement Agefiph, accompagner l'intervention éventuelle d'un ergonomiste lors des études de poste.

Le référent peut également participer, à la demande du salarié en arrêt de travail, au rendez-vous de liaison avec l'employeur prévu par l'article L. 1226-1-3 du code du travail.

Ce rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié en arrêt de travail prolongé qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il pourra également être sollicité pour faire le lien avec les actions mises en œuvre au niveau de la branche en faveur des personnes en situation de handicap.

Dans l'exercice de ses fonctions, le référent handicap est tenu à une obligation de discrétion au regard des informations personnelles dont il peut avoir connaissance.

Cette obligation de discrétion prévaut y compris vis-à-vis de l'employeur à moins que les informations concernées ne soient essentielles à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

Le référent handicap est identifié, dans l'entreprise, comme un tiers de confiance.

Article 3.4.2 | *Formation à la fonction de référent handicap*

Le référent désigné sera invité par son entreprise à se rapprocher de l'Agefiph qui propose, notamment au travers de ses délégations en région, des formations adaptées à l'exercice de cette fonction.

Ce référent aura la possibilité de rejoindre le réseau des référents handicap (RRH) animé par l'Agefiph au niveau régional et national.

Le référent pourra également participer, autant que possible et que de besoin, aux formations hybrides dispensées par la branche, ses partenaires institutionnels et/ou l'Agefiph.

Avec l'aide de l'OPCO désigné, les signataires étudieront en CPNEFP et en SPP la mobilisation éventuelle de la contribution conventionnelle pour contribuer en cas de besoin à la formation des référents handicap.

Article 4 | Aides et mesures d'assistance aux salariés en situation de handicap

La branche s'est historiquement dotée de dispositifs visant à aider les salariés en situation de handicap.

Tout d'abord, diverses garanties conventionnelles sont prévues au titre du handicap dans le cadre du régime mutualisé de prévoyance, instauré en 1999 et régi, au jour du présent accord, par les dispositions de l'accord du 15 décembre 2014.

Ensuite, des dispositifs complémentaires d'aide et d'assistance ont été initiés au travers d'une politique conventionnelle de solidarité adossée à aux régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé.

Les entreprises et les salariés de la branche sont ainsi invités à consulter l'accord fondateur du 19 avril 2016, modifié par différents avenants pour prendre connaissance des dispositifs en vigueur et des conditions d'accès.

Il est rappelé que cet accord prévoit notamment, outre les aides financières exceptionnelles assimilées à un secours individuel, pour les salariés en situation de handicap :

- le versement sous certaines conditions, d'une aide financière « handicap » ;
- un dispositif de conseil et de soutien psychologique pour tous les salariés et en particulier pour les salariés aidants.

Enfin et compte tenu des objectifs poursuivis par les signataires, l'engagement est pris de travailler, avec les organismes recommandés et de gestion du fonds conventionnel de solidarité sur la mise en place d'actions pouvant aider au maintien dans l'emploi et à la réinsertion professionnelle de salariés victimes d'accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) grave ayant entraîné un handicap.

Ces travaux seront menés conformément aux orientations générales de l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Les salariés et les entreprises de la branche sont invitées à prendre plus spécialement connaissance de l'avenant du 6 novembre 2024 qui est venu modifier et compléter le catalogue des aides disponibles prévues au titre de la politique de solidarité de la branche.

Article 5 | Aides et mesures d'assistance aux salariés aidants

La branche s'est historiquement dotée de dispositifs visant à aider les salariés proches aidants au travers notamment de prestations d'action sociale à titre collectif afin de permettre de faire face au handicap, à la perte d'autonomie d'un proche ou encore aux dépenses qui sont nécessaires aux aidants familiaux.

Ces dispositifs conventionnels historiques d'aide et d'assistance sont rappelés ci-dessous étant précisé qu'ils coexistent avec divers dispositifs légaux tels que, notamment le congé de proche aidant pouvant donner lieu, le cas échéant, à une allocation journalière pour l'aidant.

Article 5.1 | Les aides et services existants

La branche rappelle s'être historiquement dotée d'une politique conventionnelle de solidarité adossée à ses régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé.

Les entreprises et les salariés sont ainsi invités à consulter l'accord fondateur du 19 avril 2016, modifié par différents avenants pour prendre connaissance des dispositifs en vigueur et des conditions d'accès.

Il est rappelé que cet accord prévoit notamment, outre les aides financières exceptionnelles assimilées à un secours individuel, pour les salariés aidants :

- le versement sous certaines conditions, d'une aide financière « aidants familiaux » ;
- l'accès à un service d'accompagnement aux salariés qui aident un proche dépendant, afin d'améliorer leur quotidien et les aider à concilier leur vie personnelle et professionnelle ;
- un dispositif de conseil et de soutien psychologique pour tous les salariés et en particulier pour les salariés aidants.

Il est enfin rappelé que le régime conventionnel de prévoyance assure une garantie dite « rente de survie handicap », en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, ce dernier se voyant verser, quel que soit son âge, une rente de survie viagère selon les conditions prévues l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 5.2 | Extension du congé de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié

L'article 17.2 du texte de base de la convention collective revient sur les congés exceptionnels dont bénéficient les salariés, sur justification, à l'occasion de certains événements.

Parmi ces congés est visée une autorisation exceptionnelle d'absence d'une durée de deux jours en cas d'annonce de survenance d'un handicap chez l'enfant du salarié.

Les signataires entendent revaloriser et étendre ce congé.

Ainsi, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap mais aussi d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, il est accordé au salarié un congé dont la durée est fixée à six (6) jours.

De plus, après l'année qui suit l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré par an, jusqu'à la guérison de l'enfant ou au plus tard jusqu'à ses 16 ans.

Il est précisé que la pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique concerne les pathologies de longue durée, évolutives et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne qui nécessitent un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation.

Ces pathologies sont définies par voie réglementaire en application de l'article L. 3142-1 du code du travail.

La liste de ces pathologies chroniques ouvrant droit au congé légal est précisée par voie réglementaire.

Les justificatifs, de nature médicale en particulier, seront fournis à l'entreprise par le salarié demandeur en fonction des situations et des précisions réglementaires, pour l'année de survenance comme pour celles qui suivent jusqu'à la guérison ou à l'extinction du droit.

Enfin, il est rappelé que ces absences exceptionnelles, à l'instar de celles visées dans l'article 17.2 susvisé, n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Compte tenu de l'omniprésence de très petites et de petites entreprises dans la branche, les signataires ont entendu permettre aux entreprises des salariés bénéficiaires de ces absences

rémunérées de pouvoir mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du maintien de salaire considéré.

En effet, cette démarche s'inscrit dans une démarche politique générale de prévention visant à réduire les risques sur la santé des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie au travail, tout en poursuivant plus généralement l'objectif d'une politique de santé de la branche en permettant d'identifier et de mieux accompagner les personnes concernées dans leur vie professionnelle conformément à l'article R. 912-2, 2° du code de la sécurité sociale.

Les entreprises concernées sont invitées, pour ce faire, à se rapprocher de l'organisme en charge de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité arrêtée dans l'accord du 19 avril 2016 modifié.

Article 5.3 | Faciliter le don de jours de repos au salarié parent d'enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité

Les signataires ont entendu promouvoir le mécanisme du don de jours de repos au profit des salariés de toute entreprise de la branche assumant la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, qui vient en aide à une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap ou qui vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne à sa charge effective et permanente.

Ce dispositif s'articule dans les conditions visées ci-après.

Article 5.3.1 | Salariés bénéficiaires

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif de don de jours de repos en fait la demande à l'employeur en lui adressant, selon le cas :

- soit un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant précisant le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
- soit les justificatifs prévus par l'article D. 3142-8 du code du travail, pour le salarié aidant ;
- soit un certificat de décès.

Article 5.3.2 | Salariés donateurs

Le don de jours est ouvert aux salariés titulaires d'un CDI ayant une ancienneté de 1 an minimum.

Le salarié donateur peut demander à l'entreprise de rester anonyme.

Article 5.3.3 | Jours de repos cessibles

Seuls les jours de repos disponibles (déjà acquis) peuvent être cédés à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Ainsi, sont cessibles :

- les jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif RTT ;
- les jours de repos accordés en application d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- tout autre jour de récupération non pris (ancienneté...).

Article 5.3.4 | Modalités du don

Les dons, volontaires, peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois, selon une procédure mise en place dans chaque entreprise. Le salarié qui souhaite faire un don en fait la demande à l'employeur qui doit l'accepter.

En cas de don anonyme à un salarié désigné, le salarié bénéficiera en premier lieu des jours donnés nominativement puis des jours donnés sans désignation.

L'entreprise pourra le cas échéant abonder au don de jours organisé pour un salarié donné.

Article 5.3.5 | Situation du salarié bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Cette période est assimilée à une période de travail effectif, notamment pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 6 | Dispositif en faveur des salariés déclarés inaptes

Au-delà des mesures conventionnelles rappelées ci-dessus, les signataires entendent rappeler que des dispositifs de droit commun sont également ouverts au titre notamment de la rééducation professionnelle pour les salariés déclarés inaptes à leur poste.

En effet, les entreprises peuvent avoir recours à une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) qui est un outil de l'assurance maladie s'adressant aux personnes qui ne peuvent pas ou risquent de ne pas pouvoir reprendre leur emploi après un arrêt de travail en leur permettant de se réhabituer à leur poste dans l'entreprise d'origine, apprendre une nouvelle profession dans leur entreprise d'origine ou apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise.

Les salariés concernés, comme les entreprises de la branche placées dans une telle situation, sont incitées à se rapprocher de leur médecin du travail pour la mise en œuvre d'une telle démarche.

En outre et à l'instar des engagements pris par la branche au titre du présent accord, les signataires s'engagent à engager une réflexion sur la mise en œuvre de toute nouvelle action de solidarité qui pourrait venir compléter les dispositifs existants en faveur des salariés déclarés inaptes à leur poste.

Des indicateurs utiles pourront être fournis à cet égard par les organismes assureurs recommandés du régime mutualisé de prévoyance.

Article 7 | Actions de communication et de sensibilisation

Les travaux et études menés au niveau de la branche ont montré que des actions en matière de communication peuvent diffuser l'information de dispositifs existants mais méconnus, modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure prise en compte de la situation des travailleurs handicapés et des aidants au sein des entreprises de la branche.

Article 7.1 | *Opération de communication annuelle*

La branche mettra en œuvre, chaque année, une opération de communication, idéalement lors de la semaine du handicap, en coordination avec les organismes assureurs et l'OPCO désigné, afin de sensibiliser les salariés et les entreprises aux thèmes du handicap et des aidants.

La signature du présent accord fera déjà l'objet d'une campagne de communication dédiée, afin de faire connaître la politique conventionnelle en faveur des travailleurs en situation de handicap et des salariés aidants.

La diffusion d'un guide pratique et/ou de plaquettes d'information pourra être assurée à cette occasion, à l'aide notamment de la documentation existante, issue de l'Agefiph et/ou de l'OPCO et/ou des organismes assureurs recommandés au titre des régimes de prévoyance et de santé et adaptée à l'environnement de la branche le cas échéant.

Article 7.2 | *Campagnes de communication dans les territoires*

Les signataires encouragent les entreprises de la branche à conclure avec l'Agefiph des conventions « Diagnostic-Action », dispositif gratuit leur permettant de définir des plans d'actions afin de progresser efficacement sur leur obligation d'emploi.

En outre et avec le soutien de l'OPCO désigné, des actions de communication et de sensibilisation seront menées dans les territoires pour constituer des promotions de recrutement interentreprises et intersecteurs. Les modalités de ces actions sont définies en CPNEFP avec la mobilisation, le cas échéant, des fonds conventionnels disponibles.

Article 7.3 | *Partage des engagements d'entreprises pris en faveur du handicap ou des proches aidants*

Les entreprises disposant d'un accord collectif en faveur du handicap et/ou des proches aidants sont invitées à partager leurs accords collectifs, en les transmettant à la branche par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

Ce partage de bonnes pratiques permettra à la branche de faire évoluer le cas échéant les dispositions du présent accord et plus largement les différents dispositifs conventionnels visés en référence.

Article 7.4 | *Développer les partenariats avec les entreprises protégées*

Il a été constaté dans les études et travaux menés au niveau de la branche que le recours au secteur du travail protégé et adapté était effectif et qu'il reste un axe important de la politique de l'emploi globale.

Ainsi, dans un souci de responsabilité sociétale et dans le cadre d'une démarche de responsabilité sociétale et environnementale engagée et affirmée, les entreprises de la branche sont incitées à développer le recours aux prestataires du secteur du travail protégé et adapté, au travers notamment du réseau GESAT (<https://www.reseau-gesat.com/Gesat/>).

Des actions de communication et de sensibilisation en régions pourraient être décidées au niveau de la branche compte tenu de la marge de progression importante constatée dans certaines d'entre elles à la date de signature du présent accord.

Article 8 | *Dispositions finales*

Article 8.1 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8.2 | Pilotage et suivi

Le pilotage et le suivi de l'application du présent accord est assuré par la CPPNI pouvant déléguer cette mission à la CPS et/ou à la CPNEFP.

Si un bilan quantitatif et qualitatif est prévu au moins une fois tous les 3 ans via l'OPCO désigné en collaboration avec l'Agefiph notamment, il est entendu que des enquêtes spécifiques de branche pourront être décidées à intervalle plus régulier.

De plus, la branche s'engage autant que possible à mettre en place les indicateurs utiles, dans ses études et travaux périodiques, permettant de suivre les évolutions de l'OETH à son niveau.

Article 8.3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 8.4 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 8.5 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Ainsi, les entreprises qui ne sont pas concernées par l'obligation légale d'emploi sont incitées à contribuer et à poursuivre les objectifs partagés par les signataires à l'aune des dispositions convenues dans le présent accord.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 6 novembre 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450959M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV

FEC FO ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014 rappelle, dans son article 3, que l'ensemble des salariés sont bénéficiaire du régime de prévoyance qui comporte diverses garanties.

Ces garanties sont définies dans l'article 4 de l'accord susvisé et certaines d'entre elles, comme les répartitions des cotisations au régime visées pour leur part à l'article 6 du même accord, ont fait l'objet d'une distinction selon certaines catégories objectives de salariés.

Ainsi, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, plusieurs garanties du régime de prévoyance visaient, par référence au code de la sécurité sociale et à la convention collective

nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les catégories objectives de salariés suivantes :

- personnel non affilié à l'Agirc ;
- personnel affilié à l'Agirc.

L'entrée en vigueur de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire suppose une révision des définitions jusqu'alors retenues par les partenaires sociaux au niveau de la branche.

Conformément aux termes du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, la branche s'est rapprochée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) aux fins d'obtenir un agrément permettant de retenir les nouvelles définitions des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.

Cet agrément a été obtenu le 17 mai 2023.

Il confirme dans un premier l'inexistence, au sein de la branche, de salariés relevant de l'article 2.2 de l'ANI susvisé.

L'agrément valide dans un second temps l'identification comme catégorie objective des salariés ex-article 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 en autorisant, y compris sous forme d'application volontaire au niveau des entreprises, l'assimilation à la catégorie des cadres des techniciens et agents de maîtrise, c'est-à-dire des salariés relevant des niveaux 4, 5 et 6 de la classification professionnelle en vigueur.

C'est au regard de ces éléments que les partenaires sociaux se sont réunis aux fins de mettre à jour, par l'intermédiaire du présent, la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de prévoyance en vigueur à date.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Ce champ est également identique à celui de l'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014 que le présent avenant vient modifier et compléter.

Article 2 | Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties

Article 2.1 | Nouvelle définition des catégories objectives de bénéficiaires

Compte tenu notamment des dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, il est arrêté, pour la mise en œuvre des garanties de prévoyance complémentaire en vigueur à la date du présent avenant, les catégories objectives suivantes :

- les salariés cadres au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet d'un agrément de l'APEC ;
- les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément de l'APEC.

Il est expressément précisé que l'agrément APEC du 17 mai 2023 a validé la faculté faite aux entreprises de la branche d'intégrer à la catégorie objective des salariés cadres, les personnels

affiliés à l'ex-article 36 de la CCN du 14 mars 1947, soit les techniciens et agents de maîtrise relevant des niveaux 4, 5 et 6 de la classification professionnelle en vigueur.

Cet ensemble de salariés a effectivement été agréé comme une catégorie objective selon les termes de l'accord susvisé.

Il est rappelé aux entreprises que la possibilité qui leur est laissée d'intégrer ou non les salariés susvisés à la catégorie des salariés cadres susvisés est sans conséquence sur le caractère objectif et obligatoire du régime de prévoyance.

En toute hypothèse et conformément aux termes historiques du régime conventionnel de prévoyance, les entreprises peuvent donc maintenir, en application du présent avenant, le bénéfice des dispositions propres aux cadres pour les salariés ex-article 36 qui en bénéficiaient jusqu'alors.

Au regard de ce qui précède, l'article 3, intitulé « Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance » de l'accord du 15 décembre 2014 est en conséquence modifié comme suit :

« Bénéficiaire du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire titulaires d'un contrat de travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de leur rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés bénéficiaires du régime peuvent être distingués, en application du présent accord, en deux catégories objectives définies comme suit :

- les salariés cadres au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet d'un agrément de l'APEC ;
- les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément de l'APEC.

Les entreprises peuvent déroger, par acte juridique interne, à l'extension du régime des salariés cadres au bénéfice des salariés ayant fait l'objet de l'agrément de l'APEC. »

Article 2.2 | *Dispositions modifiées*

Les anciennes références conventionnelles aux définitions de catégories objectives de salariés sont modifiées au regard des termes de l'article 2.1 susvisé.

Ainsi, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les mentions « ensemble du personnel non affilié à l'Agirc » et « ensemble du personnel affilié à l'Agirc » des articles 4.3.2 et 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 sont respectivement modifiées par les mentions « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des articles 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet d'un agrément de l'APEC ».

De la même manière, les mentions « salariés non affiliés à l'Agirc » et « salariés affiliés à l'Agirc » de l'article 6.2 de l'accord du 15 décembre 2014 sont respectivement modifiées par les mentions « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des articles 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux n'ayant pas fait l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux ayant fait l'objet d'un agrément de l'APEC ».

L'accord du 15 décembre 2014 et l'ensemble des avenants l'ayant modifié sont ainsi révisés, les dispositions non expressément visées par le présent avenant demeurant inchangées.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025, indépendamment de son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en commission prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé par les parties signataires le caractère essentiel de la communication et de l'information des entreprises et des salariés concernés sur la mise en œuvre effective des dispositions du présent avenant à laquelle œuvreront particulièrement les organismes assureurs recommandés visés dans l'avenant du 3 octobre 2023.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 6 novembre 2024

à l'accord du 19 avril 2016
relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2450960M

IDCC : 2098

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

**FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC
CFTC CSFV ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
FEC FO services ;
SUD Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 19 avril 2016, la branche des prestataires de services se dotait d'un régime conventionnel original de solidarité s'appuyant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé négociés dans le champ de la convention collective.

Ce régime a évolué, en termes d'offre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, au travers notamment d'un avenant du 8 octobre 2018.

Après plus de 5 ans de fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité, compte tenu par ailleurs du pilotage vertueux des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer le catalogue historique des aides proposées aux salariés des entreprises de la branche.

Ainsi, et en lien avec plusieurs thématiques de négociation collective portées au niveau de la branche, il a été convenu de modifier le catalogue des aides présentant un degré élevé de solidarité en augmentant le nombre de ces actions et en les améliorant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Ce champ est également identique à celui de l'accord du 19 avril 2016 que le présent avenant vient modifier et compléter mais aussi, d'autre part, aux champs de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé.

Article 2 | Catalogue conventionnel d'actions de solidarité

Au sein de l'accord du 19 avril 2016, le catalogue conventionnel d'actions de solidarité initial était annexé et ce de manière indivisible à l'accord lui-même.

Ce catalogue avait été une première fois modifié et remplacé par l'avenant du 8 octobre 2018, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Il est rappelé que les actions visées dans ce catalogue, sous d'éventuelles conditions particulières, sont accessibles à l'ensemble des salariés relevant d'une entreprise qui applique la convention collective.

Il est également rappelé que le financement de ces actions est assuré par les 2 % des cotisations des régimes de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part qui, ensemble, alimentent le fonds dit « Haut degré de solidarité (HDS) » de branche.

Les entreprises n'adhérant pas à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront veiller à ce que les actions de solidarité soient accessibles à leurs salariés, selon les modalités visées par le présent avenant, conformément aux termes de l'accord initial du 19 avril 2016.

Conformément à l'article 4.2 de cet accord et suite à la volonté exprimée par les signataires du présent avenant de renforcer la politique conventionnelle de solidarité en lien avec les régimes mutualisés de protection sociale complémentaire, le catalogue des actions afférentes au degré élevé de solidarité est modifié comme suit :

| Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié) | |
|--|--|
| Type de prestation | Détail du service |
| Versement d'une aide financière « handicap » | Versement aux assurés touchés par la survenance d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés au handicap. |
| Versement d'une aide financière « maladies graves » | Versement aux assurés touchés par la survenance d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie. |

| Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié) | |
|--|---|
| Type de prestation | Détail du service |
| Versement d'une aide financière « aidants familiaux » | Versement aux assurés se trouvant en situation d'aidant familial (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant ascendant ou descendant du 1 ^{er} et du 2 ^e degré), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation. |
| Versement d'une aide financière « violence familiale » | Versement d'une aide forfaitaire aux assurés en cas de violence familiale pour un séjour répit ou un séjour de mise en sécurité. |
| Versement d'une aide financière « soutien aux salariés alternants » | Versement d'une aide financière pour le financement ou l'exonération de la part salariale de la cotisation au régime de prévoyance pour les assurés salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. |
| Conseil et soutien psychologique pour les salariés | Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou à ressentir une souffrance physique et morale. |
| Service d'accompagnement des aidants familiaux | Dispositif de conseillers sociaux (ou « care manager ») en relais/en soutien des aidants qui permet de les soulager sur le plan psychologique et de les accompagner pour activer des aides telles que : accès aux droits (aides financières disponibles), logement (aide au déménagement, adaptation et sécurité de l'habitat), assistance administrative et juridique, aide à la mise en place de dispositifs de répit. |
| Actions sur site | Dispositif de prévention adapté à la situation, à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : alimentation équilibrée, troubles du sommeil et gestion du stress. |
| Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) | Accompagnement des entreprises de la branche par des experts en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail : établir un diagnostic sur les principaux facteurs de risques psychosociaux, établir un bilan TMS, proposer des indicateurs de suivi des risques, proposer des plans d'action pour améliorer les indicateurs et diminuer les risques. |
| Prévention et prise en charge des violences familiales | Proposer des actions de sensibilisation dans les entreprises. Dispositif de conseillers sociaux (care manager) en relais et/ou en soutien des salariés victimes de violences familiales qui permet de les soulager sur le plan psychologique et de les accompagner pour activer des aides telles que : accès aux droits (aides financières disponibles), logement (aide au déménagement), aide à la mise en place de dispositifs de répit. |
| Actions de sensibilisation sur le handicap | Mettre en place des actions de sensibilisation auprès des entreprises de la branche : vidéos et supports de communication pour sensibiliser les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un service d'accompagnement administratif et juridique des salariés en situation de handicap. |
| Actions de sensibilisation sur les violences familiales | Mettre en place des actions de sensibilisation auprès des entreprises de la branche : vidéos et supports de communication pour sensibiliser les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un service d'accompagnement administratif et juridique des salariés en situation de violences familiales. |

| Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de frais de santé (avenant du 13 novembre 2017 modifié) | |
|---|--|
| Type de prestation | Détail du service |
| Versement d'une aide financière « handicap » | Versement aux assurés touchés par la survenance d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés au handicap. |
| Versement d'une aide financière « maladies graves » | Versement aux assurés touchés par la survenance d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie. |
| Versement d'une aide financière « aidants familiaux » | Versement aux assurés se trouvant en situation d'aidant familial (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant ascendant ou descendant du 1 ^{er} et du 2 ^e degré), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation. |
| Versement d'une aide financière « violence familiale » | Versement d'une aide forfaitaire aux assurés en cas de violence familiale pour un séjour répit ou un séjour de mise en sécurité. |
| Versement d'une aide financière « soutien aux salariés alternants » | Versement d'une aide financière pour le financement ou l'exonération de la part salariale de la cotisation au régime de frais de santé pour les assurés salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. |

L'ensemble des actions susvisées annule et remplace le catalogue en vigueur depuis la mise en œuvre de l'avenant du 8 octobre 2018.

Pour ce qui concerne les entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels mutualisés de protection sociale complémentaire, les modalités financières et de mise en œuvre se voient détaillées dans le règlement intérieur du fonds de solidarité relatif aux garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025, indépendamment de son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en commission prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé que l'organisme en charge de la gestion unique des actions de solidarité produit régulièrement, à l'attention des partenaires sociaux, les éléments utiles au pilotage et au suivi des prestations servies dans ce cadre, en sus du bilan annuel produit concomitamment à ceux des régimes mutualisés de protection sociale instaurés au sein de la convention collective.

Pour la première année de mise en œuvre des nouvelles actions visées à l'article précédent, à savoir l'année 2025, il sera attendu de l'organisme gestionnaire unique un reporting périodique particulièrement structuré tant en termes qualitatif que quantitatif.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 6 novembre 2024

relatif au renouvellement du gestionnaire
de la politique conventionnelle de solidarité

NOR : ASET2450961M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

FEC FO services ;

SUD Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche a conclu, le 19 avril 2016, un accord relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé. Cet accord a été étendu par un arrêté du 28 avril 2017.

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif pertinent d'actions de solidarité en lien avec les accords collectifs de protection sociale complémentaire conclus par les partenaires sociaux, les signataires de l'accord susvisé avaient mis en évidence la néces-

sité d'une politique conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unique centralisée.

Respectant les principes essentiels du code de la sécurité sociale dans cette approche, l'accord du 19 avril 2016 avait retenu l'OCIRP comme gestionnaire unique de ce dispositif pour une première durée déterminée de trois ans.

Ce mandat avait été renouvelé une première fois par voie d'avenant conclu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 octobre 2019. Ce mandat avait encore été renouvelé 8 février 2021, dans le prolongement de nouvelles recommandations intervenues sur le régime de prévoyance.

Compte tenu de la conclusion de deux avenants, en date du 3 octobre 2023, portant de nouvelles recommandations au niveau des régimes de prévoyance et de frais de santé, les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux termes de l'accord du 19 avril 2016 afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité.

Les organismes assureurs recommandés régulièrement entendus, les signataires ont décidé de renouveler l'OCIRP dans son rôle conformément aux termes du présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Ce champ est également identique, d'une part, à celui de l'accord du 19 avril 2016 que le présent avenant vient modifier et compléter mais aussi, d'autre part, aux champs de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé.

Article 2 | Renouvellement de l'organisme gestionnaire

Les signataires rappellent que, conformément aux termes de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, au regard des conditions d'échéance du mandat du gestionnaire du dispositif conventionnel de solidarité, à auditionner les organismes assureurs recommandés par la branche sur les régimes conventionnels de protection sociale complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les organismes assureurs recommandés entendus ont pu présenter leurs intentions devant les partenaires sociaux réunis en commission prévoyance-santé (CPS).

Après avoir apprécié les positions de chaque organisme et délibéré, les partenaires sociaux ont entendu renouveler l'OCIRP comme gestionnaire unique de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1^{er} janvier 2025 et jusqu'à la date d'échéance des clauses de recommandation actuellement en vigueur au niveau de la branche, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

Il est rappelé que la prestation de l'OCIRP en qualité de gestionnaire unique de la politique conventionnelle de solidarité a été régulièrement poursuivie entre l'entrée en vigueur du présent avenant et le terme du précédent avenant conclu le 8 février 2021, conformément aux dispositions conventionnelles étendues et aux engagements pris par cet organisme.

Le mandat renouvelé au titre du présent avenant prendra automatiquement fin dès lors que la recommandation de l'organisme gestionnaire concerné par le présent avenant arrivera à échéance.

Si l'organisme gestionnaire du dispositif de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre de la prochaine révision de la clause intégrée au régime conventionnel de prévoyance, son

mandat serait maintenu à titre provisoire, le temps pour la branche d'organiser son renouvellement conformément aux dispositions de l'accord du 19 avril 2016.

Si cet organisme venait à être à nouveau recommandé pour le régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux se positionneront paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Les modalités pratiques encadrant le fonctionnement du fonds dit « Haut degré de solidarité (HDS) » et les relations entre la branche et l'OCIRP sont précisées dans le règlement intérieur du fonds de solidarité relatif aux garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025, dans le prolongement de l'avenant du 8 février 2021 étendu. Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée qui est indépendante de la durée du renouvellement du mandat de l'organisme gestionnaire visée à l'article 2.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS.

Les signataires conviennent d'apprécier la mise en œuvre du présent avenant au regard des reportings périodiques qui seront produits tout au long de l'année 2025 et du bilan annuel qui sera également communiqué aux partenaires sociaux en 2026.

Ce suivi sera particulièrement renforcé au cours de l'année 2025 compte tenu de la conclusion, parallèlement au présent avenant, d'un avenant modifiant le catalogue conventionnel des actions présentant un degré élevé de solidarité.

Enfin, le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 6 novembre 2024

relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

NOR : ASET2450963M

IDCC : 2098

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

**SNPA ;
SORAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT,**

d'autre part,

Préambule

À l'occasion de la conclusion des différents avenants portant revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement prévue par les accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010, les partenaires sociaux avaient rappelé leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services.

Le présent avenant est l'occasion de confirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet recourir, dans chacune des activités concernées, au contrat d'intervention à durée déterminée (CIDD) et au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), objet du présent avenant qui la revalorise, fait partie des différentes garanties adéquates que présentent les accords susvisés.

C'est dans le cadre de la renégociation annuelle du niveau de cette allocation, et après l'échec de la dernière négociation annuelle que les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

Le champ d'application du présent avenant est ainsi identique à celui des accords susvisés qu'il complète et modifie.

Article 2 | Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 17 mai 2022, le montant de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, était de 0,28 € du kilomètre parcouru.

Au titre du présent avenant, le montant de cette allocation est porté à 0,29 € du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que le montant de l'allocation spécifique de déplacement est renégocié annuellement.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et, le cas échéant, en commission paritaire restreinte ou de suivi conformément aux dispositions en vigueur.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 3.5 | Clause de rendez-vous

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement fait l'objet, en principe, d'une négociation annuelle.

En dépit de la date de conclusion du présent et de son entrée en vigueur prévisible pour l'année 2025, les parties confirment le principe d'une réouverture de la négociation d'ici la fin de l'année 2025.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : 2972 | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Avenant n° 7 du 6 novembre 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450958M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT ;

PSNC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser le niveau I à hauteur de 21 621,60 €, le niveau II à hauteur de 21 834,12 € et le niveau III à hauteur de 22 211,73 €. Les niveaux suivants de la grille sont revalorisés de 4,2 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

| Catégorie | Niveau | Salaire minimum annuel brut |
|-----------|--------|-----------------------------|
| | I | 21 621,60 € |
| | II | 21 834,12 € |
| | III | 22 211,73 € |

| Catégorie | Niveau | Salaire minimum annuel brut |
|-------------------|--------|-----------------------------|
| Agent de maîtrise | IV | 23 264,30 € |
| | V | 26 229,36 € |
| | VI | 30 790,97 € |
| Cadre | VII | 34 212,20 € |
| | VIII | 43 335,46 € |
| | IX | 52 458,71 € |

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Avenant n° 4 du 11 octobre 2024

à l'accord du 16 novembre 2018

relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres

NOR : ASET2450911M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 16 novembre 2018 l'accord relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, dans l'objectif de moderniser les accords antérieurs relatifs aux régimes de prévoyance obligatoires des salariés intérimaires non-cadres et cadres et d'organiser une mutualisation des risques au sein de la branche. L'accord du 16 novembre 2018, ayant pris effet au 1^{er} janvier 2019, a fait l'objet de trois avenants, en date respectivement du 9 octobre 2020, du 26 mars 2021 et du 6 octobre 2023.

Le présent avenant acte de l'évolution des taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres à compter du 1^{er} janvier 2025.

Par le présent avenant, les parties signataires font également évoluer l'assiette de calcul des prestations versées aux salariés intérimaires non-cadres et cadres.

D'une part, toutes les primes assujetties à cotisations de sécurité sociale, sans distinction, seront désormais intégrées dans l'assiette de calcul des prestations pour l'ensemble des garanties du régime de prévoyance.

D'autre part, les parties signataires du présent accord tiennent compte des évolutions apportées par la loi du 22 avril 2024 en matière de congés payés qui assimile à un temps de mission

les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail pour apprécier les droits du salarié intérimaire à indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Cette évolution législative a conduit les parties signataires à exclure l'ICCP du salaire de base servant au calcul des prestations pour les risques d'incapacité de travail et d'invalidité. En contrepartie, pour garantir un niveau d'indemnisation au moins équivalent aux salariés intérimaires en arrêt de travail dont la durée se prolonge au-delà du 30^e jour calendaire d'indemnisation, les parties signataires du présent avenant améliorent le niveau des prestations. Les annexes 1 et 2 sont, par conséquent, mises à jour.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant ont convenu de modifier les modalités de paiement des indemnités journalières complémentaires pour les salariés intérimaires non-cadres en arrêt de travail. Jusqu'alors, les indemnités journalières complémentaires étaient payées, pendant toute la durée du contrat de travail, à l'entreprise puis reversées par cette dernière au salarié. Après la fin du contrat de travail, elles étaient versées directement au salarié intérimaire.

Compte tenu du décalage de paie pratiqué par les entreprises de la branche, les parties signataires ont souhaité, dans ce cadre, accélérer et simplifier le processus d'indemnisation des salariés intérimaires en arrêt de travail, de sorte que ces indemnités journalières complémentaires leur soient payées directement par le régime de prévoyance permettant ainsi un versement plus rapide des prestations. Cet objectif poursuivi par la branche permet également d'harmoniser et d'unifier les modalités de paiement de l'ensemble des prestations du régime de prévoyance. Cette évolution des modalités de paiement des indemnités journalières complémentaires induit un financement exclusivement salarial de la garantie incapacité de travail, sans que ne soit affectée l'actuelle répartition employeur/salarié intérimaire de la cotisation globale d'assurance.

Dans un souci de lisibilité, l'ensemble des modifications apportées par le présent avenant figurent en italique.

Article 1^{er} | Révision de l'article 4.5 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) »

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.5 relatives à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.5 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.5 est modifié comme suit :

« Article 4.5 | Dispositions communes aux garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) »

Définition salaire de base

Les garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle) sont exprimées en pourcentage du salaire de base.

Par salaire de base, il y a lieu d'entendre le salaire brut qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé, calculé au jour de l'arrêt de travail, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de mission.

Le salaire de base comprend le salaire brut horaire de base, les primes et indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM). En revanche, sont exclus les remboursements de frais professionnels et avantages en nature y compris pour leur part assujettie à cotisations de sécurité sociale ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de base de la mission suspendue du fait de l'arrêt de travail ou de la dernière mission.

Déclaration des arrêts de travail en cours de contrat

Pour garantir une indemnisation rapide des arrêts de travail, les entreprises sont tenues de déclarer à l'assureur ou, le cas échéant, au gestionnaire, les arrêts de travail de leurs salariés intérimaires dès qu'elles en ont connaissance, *sans délai*. Le non-respect de *cette obligation à la charge des entreprises ne peut entraîner, en tout état de cause*, un refus de prise en charge par l'assureur et est sans incidence sur le point de départ de l'indemnisation complémentaire tel que défini au présent article.

Lors de la déclaration de l'arrêt de travail, les entreprises communiquent, à l'assureur ou, le cas échéant, au gestionnaire, outre l'adresse postale du salarié intérimaire, ses coordonnées téléphoniques et son adresse électronique pour faciliter la prise de contact avec ce dernier dans le cadre du traitement et du suivi de son dossier. Cette obligation est conforme au règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016. »

Article 2 | Révision de l'article 4.6 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie incapacité de travail vie privée »

Les parties signataires du présent avenant conviennent, en fonction des adaptations techniques à mettre en œuvre par l'assureur ou, le cas échéant, son gestionnaire et au plus tard le 1^{er} janvier 2026, de simplifier le processus d'indemnisation des salariés intérimaires non-cadres en arrêt de travail pendant l'exécution de leur contrat de travail.

Les parties signataires du présent conviennent de modifier l'article 4.6.

En conséquence, l'article 4.6 est modifié comme suit :

« Article 4.6 | Paiement et durée de versement des prestations pour les garanties incapacité de travail (vie privée et vie professionnelle)

Pendant la période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail, l'indemnité journalière complémentaire est payée directement au salarié intérimaire.

Par dérogation au premier alinéa, pour le salarié intérimaire cadre, l'indemnité journalière complémentaire est payée directement à l'entreprise jusqu'à la rupture ou la fin du contrat de travail, à charge pour cette dernière de la reverser au salarié intérimaire.

Au-delà de la rupture ou la fin du contrat de travail, l'indemnisation se poursuit dans les conditions suivantes :

- si l'arrêt de travail, vie privée ou pour cause d'accident de trajet, se poursuit de manière continue et est d'une durée totale supérieure à 10 jours calendaires ;*
- si l'arrêt de travail, pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, se poursuit.*

L'indemnité journalière complémentaire est alors payée directement au salarié intérimaire, qu'il soit non-cadre ou cadre. »

Article 3 | Révision de l'article 4.7 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie décès »

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.7 relative à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.7 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.7 est modifié comme suit :

« Article 4.7 | Dispositions relatives à la garantie décès

Définition salaire de base

La garantie décès est exprimée en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Lorsque la garantie décès est exprimé en pourcentage du salaire moyen annuel soumis à cotisations, celui-ci correspond à 320 fois le salaire journalier brut apprécié sur la dernière mission.

Le salaire journalier brut est calculé à partir du salaire de base de la dernière mission comprenant le salaire brut horaire de base, les primes et indemnités assujetties à cotisations de sécurité sociale, ainsi que, pour les salariés intérimaires en contrat de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). En revanche, sont exclus les remboursements de frais professionnels et avantages en nature y compris pour leur part assujettie à cotisations de sécurité sociale.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de base de la dernière mission.

Lorsque la garantie décès est exprimée en fonction du PMSS, le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment du sinistre. »

Article 4 | Révision de l'article 4.8 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente »

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier une partie des stipulations de l'article 4.8 relative à la définition du salaire de base.

Les autres stipulations de l'article 4.8 sont inchangées.

En conséquence, l'article 4.8 est modifié comme suit :

« Article 4.8 | Dispositions relatives à la garantie invalidité et incapacité permanente

Définition salaire de base

La garantie invalidité ou incapacité permanente est exprimée en pourcentage du salaire de base de la dernière mission ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Lorsque la garantie est exprimée en pourcentage du salaire de base de la dernière mission, le salaire de base est celui défini à l'article 4.5.

Pour le salarié en CDI, il s'agit du salaire de base de la dernière mission.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du versement de la prestation. »

Article 5 | Révision de l'article 4.9 de l'accord du 16 novembre 2018 « Dispositions relatives à la garantie maternité »

Les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier l'article 4.9.

En conséquence, l'article 4.9 est modifié comme suit :

« Article 4.9 | Dispositions relatives à la garantie maternité

Le bénéfice de la garantie maternité est soumis à la condition d'ancienneté définie à l'article 4.2.

La garantie maternité est exprimée en fonction de la rémunération brute cumulée perçue au titre de missions de travail temporaire effectuées au cours des douze derniers mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Pour les salariés intérimaires en contrat de mission, la rémunération brute cumulée comprend l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Le cumul des indemnités journalières perçues (sécurité sociale et complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire journalier net de base.

Le bénéfice des dispositions liées à la maternité est étendu à tout salarié intérimaire dont la conjointe décède au cours de l'accouchement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits concernant le versement de l'indemnité journalière de repos de la sécurité sociale, et également à condition de ne pas être déjà couvert pour ce risque. »

Article 6 | Révision de l'article 10 de l'accord du 16 novembre 2018 « Cotisations »

Les parties signataires du présent conviennent de modifier l'article 10.

En conséquence, l'article 10 est modifié comme suit :

« Article 10 | Cotisations

Afin de financer les garanties fixées par le présent accord, les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion et les salariés intérimaires sont tenus de verser *une cotisation d'assurance*.

La cotisation d'*assurance* est répartie :

- pour les salariés intérimaires non-cadres, 53,5 % à la charge de l'entreprise et 46,5 % à la charge du salarié intérimaire.

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié intérimaire finance intégralement la garantie incapacité de travail. La cotisation au-delà de 414 heures intègre la garantie du risque "incapacité vie privée" qui s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^e heure de travail ;

- pour les salariés *intérimaires* cadres, 100 % à la charge de l'entreprise.

Les cotisations sont calculées sur la base du salaire brut de chaque assuré. Par salaire brut, on entend le salaire tel que déclaré pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. »

Article 7 | Révision de l'article 10.1 de l'accord du 16 novembre 2018 « Salariés non-cadres »

Les parties signataires du présent avenant fixent les taux de cotisations des salariés intérimaires non-cadres à compter du 1^{er} janvier 2025.

(Voir page suivante.)

En conséquence, l'article 10.1 est modifié comme suit :

« Article 10.1 | Salariés non-cadres

Les taux qui suivent sont appliqués sur les cotisations afférentes aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2025 :

| Cotisations sur tranche 1 (T1) ^[1] | Part employeur | Part salarié non-cadre |
|--|----------------------------|------------------------|
| – 414 heures | 0,519 % | 0,451 % |
| | Soit 0,97 % | |
| + 414 heures | 0,653 % | 0,567 % |
| | Soit 1,22 % ^[2] | |
| ^[1] La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale. | | |
| ^[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414 ^e heure de travail. | | |

| Cotisations sur tranche 2 (T2) ^[1] | Part employeur | Part salarié non-cadre |
|---|----------------------------|------------------------|
| – 414 heures | 0,449 % | 0,391 % |
| | Soit 0,84 % | |
| + 414 heures | 0,551 % | 0,479 % |
| | Soit 1,03 % ^[2] | |
| [1] La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale. | | |
| [2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^e heure de travail. | | |

Bénéficient d'un taux réduit les entreprises de travail temporaire justifiant d'un taux moyen de cotisation d'accident du travail inférieur ou égal au taux collectif du risque 74.5 BE.

Les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion concernées doivent fournir avant le 15 mars à leurs assureurs tous les justificatifs nécessaires au calcul de leur taux moyen d'accident du travail de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion. Le taux de cotisation de l'année N est déterminé en fonction du taux moyen d'accident du travail justifié de l'année N – 1.

Pour l'application du taux réduit, les modalités de calcul du taux moyen d'accident du travail (AT) d'une entreprise de travail temporaire sont les suivantes :

- masse salariale annuelle des intérimaires de chaque agence multipliée par le taux d'AT de chaque agence = montant des cotisations de chaque agence ;
- le total des cotisations de toutes les agences de l'entreprise de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion est divisé par le total des masses salariales intérimaires de toutes les agences, le résultat est multiplié par 100.

Justificatifs : notification du taux AT de toutes les agences, masse salariale des intérimaires de chaque agence certifiée conforme par le commissaire aux comptes de l'entreprise de travail temporaire ou les entreprises de travail temporaire d'insertion, liste de toutes les agences certifiées conformes par le commissaire aux comptes des entreprises de travail temporaire ou des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les taux réduits (selon taux d'accident du travail) sont les suivants :

| Cotisations sur tranche 1 (T1) ^[1] | Part employeur | Part salarié non-cadre |
|--|----------------------------|------------------------|
| – 414 heures | 0,460 % | 0,400 % |
| | Soit 0,86 % | |
| + 414 heures | 0,594 % | 0,516 % |
| | Soit 1,11 % ^[2] | |
| <div>[1] La tranche 1 correspond à la fraction de salaire inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale.</div> <div>[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^e heure de travail.</div> | | |

| Cotisations sur tranche 2 (T2) ^[1] | Part employeur | Part salarié non-cadre |
|---|----------------------------|------------------------|
| – 414 heures | 0,391 % | 0,339 % |
| | Soit 0,73 % | |
| + 414 heures | 0,492 % | 0,428 % |
| | Soit 0,92 % ^[2] | |
| <div>[1] La tranche 2 correspond à la fraction de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale limitée à 8 plafonds de la sécurité sociale.</div> <div>[2] La cotisation + 414 heures s'applique à compter du premier jour de travail du mois qui suit la 414^e heure de travail.</div> | | |

Article 8 | Suivi de l'application de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de se réunir en CPPNI en vue d'assurer un suivi des évolutions mises en place par le présent avenant et de ses effets, d'une part, sur l'indemnisation des salariés intérimaires, d'autre part, sur l'équilibre du régime de branche de prévoyance des salariés intérimaires.

Ce suivi sera garanti par les co-assureurs recommandés lors de la présentation des comptes annuels du régime de prévoyance sur la base d'éléments d'analyse et d'indicateurs spécifiques afin de permettre aux partenaires sociaux d'évaluer les impacts de ces évolutions et, le cas échéant, d'engager une réflexion sur les éventuelles mesures correctives à prendre.

Article 9 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant n° 4 porte révision de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 6 octobre 2023. Il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord qu'il modifie, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant n° 4 est conclu pour une durée indéterminée et il entre en vigueur :

- au 1^{er} janvier 2025 pour les articles 1, 3, 4, 5, et 7 ainsi que pour les annexes 1 et 2 ;
- au plus tôt à compter du jour de son extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2026, pour les articles 2 et 6.

Article 10 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 | Force obligatoire de l'accord de branche du 16 novembre 2018 et de ses avenants

L'accord du 16 novembre 2018 et ses avenants s'inscrivent 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 une 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 12 | Dépôt et extension

Le présent avenant 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 des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 11 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires non-cadres

| Décès - Salarié intérimaire non-cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|---|--|---|--|
| Capital décès | | | |
| Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge | 4 PMSS | 8 PMSS | |
| Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge | 4 PMSS | 9 PMSS | |
| Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge | 4 PMSS | 10 PMSS | |
| Rente éducation | En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisations | | |
| Enfant jusqu'à 16 ans révolus | 7% | 8% | |
| Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition (*) | 9% | 12% | |
| Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*) | 9% | 12% | |
| Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*) | 9% | 15% | |
| Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques) | | | |
| | | 1,5 PMSS | |
| Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) | | | |
| Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'un an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité) | | Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation | |
| Si la PTIA est consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle | | | |
| Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale | | | |
| Rente temporaire du conjoint (à la demande du conjoint bénéficiaire) | | | |
| Rente temporaire du conjoint (à la demande du conjoint bénéficiaire) versée, à la demande du conjoint bénéficiaire, à la place du capital décès si le salarié et son conjoint avaient des enfants à charge au moment du décès et que le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès | | 35% du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès | |
| Capital | | Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction de capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge (1 PMSS) est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s) | |

(*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26^{ème} anniversaire
Le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire moyen annuel du salarié décédé

| Arrêt de travail - Salarié intérimaire non-cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|---|---|---|--|
| Incapacité temporaire de travail | En % du salaire de base (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission) | | |
| Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission | Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au 1 ^{er} jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures | Indemnisation sans condition d'ancienneté | Indemnisation sans condition d'ancienneté |
| | En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours | | |
| Délai de carence | 3 jours | 0 jour | 0 jour |
| Montant d'indemnisation | | | |
| Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation | 50%T1/T2 | | 50%T1 + 100%T2 |
| A partir du 31 ^{ème} au 91 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation | 30%T1/T2 | | 30%T1 + 100%T2 |
| A partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation | 30%T1/T2 | | 30% T1/T2 |
| Durée maximale de l'indemnisation | Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité | | Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans |
| Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs | Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours | | Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours |

| Arrêt de travail - Salarié Intérimaire non-cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|--|---|--|---|
| Invalidité permanente | | | |
| Conditions d'indemnisation | Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou, le cas échéant, durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non | | |
| Invalidité de 1ère catégorie | Non couvert | | |
| Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie | 75% du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité) | | |
| Incapacité permanente | | | |
| Taux d'incapacité < 30% | | Non couvert | |
| Taux d'incapacité compris entre 30% et 39% | | Indemnité forfaitaire : 3 PMSS | |
| Taux d'incapacité compris entre 40% et 50% | | Indemnité forfaitaire : 4 PMSS | |
| Taux d'incapacité > 50% | | Rente égale à 25% du dernier salaire brut de base (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75% du salaire) | |

| Autres garanties - Salarié intérimaire non-cadre | |
|--|---|
| Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants | |
| Conditions d'indemnisation | <ul style="list-style-type: none"> Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour Présenter des justificatifs des frais de garde |
| Allocation forfaitaire pour garde d'enfants | 1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois |
| Indemnisation en cas de congé de maternité ou d'adoption | |
| Conditions d'indemnisation | <ul style="list-style-type: none"> Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption Justifier de versement d'indemnités maternité par la Sécurité sociale |
| Indemnités Journalières | <ul style="list-style-type: none"> Versement d'une indemnité égale à 1/360^{ème} de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession au cours des 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption |

(1) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1= TA : Fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

T2= TB : Fraction de salaire supérieure à T1 limitée à 4 PSS

Annexe 2 Tableau des garanties de prévoyance des salariés intérimaires cadres

| Décès - Salarié intérimaire cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|--|---|--|--|
| Capital décès | En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisations | | |
| Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge | 130% | 220% | |
| Marié(e), pacsé(e) sans enfant à charge | 160% | 260% | |
| Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e) avec enfant à charge | 200% | 320% | |
| Rente éducation | En % du salaire moyen annuel ⁽¹⁾ soumis à cotisations | | |
| Enfant jusqu'à 16 ans révolus | 8% | 8% | |
| Enfant de plus de 16 ans jusqu'à son 18 ^{ème} anniversaire sans condition (*) | 12% | 12% | |
| Enfant de plus de 18 ans jusqu'à son 20 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*) | 12% | 12% | |
| Enfant de plus de 20 ans jusqu'à son 26 ^{ème} anniversaire sous condition d'études (*) | 12% | 15% | |
| Frais d'obsèques (allocation versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant assumé le coût des obsèques) | | | |
| | | 1,5 PMSS | |
| Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) | | | |
| Si la PTIA est consécutive à un accident de trajet intervenu pendant la mission et survient dans un délai d'un an à compter de l'accident (Pour les garanties Décès accident de trajet et Invalidité) | | Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation | |
| Si la PTIA est consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle intervenu pendant la mission et survient dans un délai de 2 ans à compter de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle | | | |
| Si un taux d'incapacité à 100 % est reconnu par la Sécurité sociale | | | |

(*) Rente viagère pour les enfants reconnus invalides ou handicapés à la date du décès du participant et avant leur 26^{ème} anniversaire

Le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire moyen annuel du salarié décédé

| Arrêt de Travail - Salarié intérimaire cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|--|---|---|--|
| Incapacité temporaire de travail | En % du salaire de base (salaire de base brut pendant la mission et salaire de base net après la mission) | | |
| Conditions d'indemnisation pour un arrêt de travail survenu pendant la mission | Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois ; Elle est acquise au 1 ^{er} jour de travail du mois qui suit le franchissement des 414 heures | Indemnisation sans condition d'ancienneté | Indemnisation sans condition d'ancienneté |
| | En cas d'arrêt de travail se poursuivant de manière continue au-delà de la mission, l'indemnisation se poursuit si l'arrêt a une durée totale de plus de 10 jours | | |
| Délai de carence | 3 jours | 0 jour | 0 jour |
| Montant d'indemnisation | | | |
| Pendant les 30 premiers jours calendaires d'indemnisation | 50%T1 + 100%T2 | | 50%T1 + 100%T2 |
| A partir du 31 ^{ème} au 91 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation | 30%T1 + 75%T2 | | 30%T1 + 100%T2 |
| A partir du 92 ^{ème} jour calendaire d'indemnisation | 30%T1 + 75%T2 | | 30%T1 + 75%T2 |
| Durée maximale de l'indemnisation | Jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt continu de travail ou jusqu'à la mise en invalidité | | Jusqu'à la date de consolidation dans une limite de 3 ans |
| Limitation du cumul de jours indemnisés en cas d'arrêts discontinus sur une période de 12 mois consécutifs | Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 92 jours | | Pour le calcul de la durée d'indemnisation, il est tenu compte du nombre de jours d'indemnisation déjà octroyés à l'intéressé au cours des 12 derniers mois, de date à date, précédant l'arrêt de travail. Si plusieurs arrêts ont été indemnisés tant par l'entreprise de travail temporaire que par l'organisme assureur au cours de ces 12 mois, le nombre total de jours indemnisés ne doit pas dépasser 150 jours |

| Arrêt de travail - Salarié intérimaire cadre | Maladie vie privée | Accident de trajet | Accident du travail ou Maladie professionnelle |
|--|---|--|--|
| Invalidité permanente | | | |
| Conditions d'indemnisation | Indemnisation sans condition d'ancienneté, suite à un arrêt de travail survenu durant un contrat de mission (ou, le cas échéant, durant une période de maintien gratuit des droits), que cet arrêt ait été indemnisé ou non | | |
| Invalidité de 1ère catégorie | Non couvert | | |
| Invalidité de 2è ou 3è catégorie | 75% du salaire brut de base de la dernière mission (y compris la pension versée par la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité) | | |
| Incapacité permanente | | | |
| Taux d'incapacité < 30% | | Non couvert | |
| Taux d'incapacité compris entre 30% et 39% | | Indemnité forfaitaire : 3 PMSS | |
| Taux d'incapacité compris entre 40% et 50% | | Indemnité forfaitaire : 4 PMSS | |
| Taux d'incapacité > 50% | | Rente égale à 25% du dernier salaire brut de base (l'ensemble des ressources versées à l'intéressé ne peut excéder 75% du salaire) | |

| Autres garanties - Salarié intérimaire cadre | |
|--|---|
| Hospitalisation : Allocation forfaitaire pour garde d'enfants | |
| Conditions d'indemnisation | <ul style="list-style-type: none"> Être indemnisé au titre de la garantie incapacité de travail Avoir un ou plusieurs enfants de 16 ans au plus Être hospitalisé pour une période supérieure à un jour Présenter des justificatifs des frais de garde |
| Allocation forfaitaire pour garde d'enfants | 1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois |
| Indemnisation en cas de congé de maternité ou d'adoption | |
| Conditions d'indemnisation | <ul style="list-style-type: none"> Indemnisation soumise à la condition d'ancienneté de 414 heures de mission sur les 12 derniers mois. Elle est acquise au premier jour du mois qui suit le franchissement du palier des 414 heures État de grossesse ou arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption Justifier de versement d'indemnités maternité par la Sécurité sociale |
| Indemnités journalières | <ul style="list-style-type: none"> Versement d'une indemnité égale à 1/360^{ème} de la rémunération brute cumulée y compris l'indemnité de fin de mission (IFM) et l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession au cours des 12 mois précédant le congé de maternité ou d'adoption, sans excéder 100 % du gain journalier net de base La durée d'indemnisation est limitée à celle de la Sécurité sociale au titre de la maternité ou de l'adoption |

(1) Le salaire moyen annuel correspond à 320 fois le salaire journalier de la dernière mission, le cas échéant, indemnité de fin de mission (IFM) et indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) comprises

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1= TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

T2=TB : fraction de salaire supérieure à T1 limitée à 4 PMSS

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240490-001224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
