

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents

NOR : ASET2650077M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le socle conventionnel du statut des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, construit dans les années 1980, est apparu obsolète, ce qui a conduit les partenaires sociaux à décider de le rénover afin d'assurer un cadre actualisé aux rapports de travail entre employeurs et salariés permanents, tout en respectant les équilibres nécessaires au développement économique et social de la branche du travail temporaire.

Au cours des dernières années, la branche a évolué dans un contexte de fortes transformations tant réglementaires, technologiques, économiques que sociales. L'ensemble de ces évolutions ont généré des mutations au sein des enseignes qui ont eu, à leur tour, des impacts sur les métiers et les compétences des salariés permanents. Si la réponse aux besoins de flexibilité immédiate des entreprises utilisatrices constitue toujours le cœur d'activité des agences d'emploi, ces dernières ont diversifié leurs services liés à l'emploi pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les salariés permanents, spécialistes de l'intermédiation de l'emploi, œuvrent au quotidien dans les territoires pour l'emploi en assurant le recrutement et la relation client dans des secteurs d'activité très variés. L'activité de travail temporaire est caractérisée par de fortes contraintes de travail liées en particulier à une importante variabilité de l'activité et à un haut degré d'imprévisibilité.

La profession emploie aujourd'hui 33 050 salariés permanents ayant un âge moyen de 37,5 ans et comprenant 80 % de femmes. Un peu moins de la moitié des salariés permanents ont moins de 35 ans tandis que plus d'un quart d'entre eux sont âgés de 46 ans ou plus (source : rapport de branche 2024 de l'OIR).

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont convenu, lors d'un séminaire paritaire à l'automne 2023, d'engager une négociation dédiée au statut des salariés permanents. Les travaux paritaires ont débuté par une démarche de révision de la classification des emplois des salariés permanents pour leur donner de la visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle dans un environnement en perpétuel mouvement. Ces travaux ont abouti à la signature de l'accord du 19 juillet 2024 puis se sont poursuivis en vue de réviser l'ensemble du cadre conventionnel du statut des salariés permanents issu, d'une part, de l'accord de branche du 23 janvier 1986, d'autre part, d'accords autonomes postérieurs relatifs au compte épargne-temps, au temps partiel et au temps de travail.

Les parties signataires du présent accord ont eu pour volonté de bâtir un accord portant sur le statut des salariés permanents cohérent et aussi exhaustif que possible prenant en compte la réalité des environnements de travail, les attentes des salariés et des entreprises et couvrant l'ensemble du champ professionnel des entreprises de la branche, quelles que soient leur taille et leur implantation géographique.

Par ailleurs, la branche étant confrontée à un turnover important, avec une ancienneté moyenne pour les salariés permanents de 6,5 ans, il est également apparu nécessaire pour les parties signataires que le présent accord puisse revitaliser l'attractivité de la branche par la mise en place pour tous les salariés permanents, quelles que soient leur ancienneté et la catégorie à laquelle ils appartiennent, de titres-restaurant et d'une protection sociale complémentaire à travers une couverture socle obligatoire en frais de santé et en prévoyance.

Enfin, le présent accord définit des orientations dont les entreprises sont invitées à se saisir pour développer le dialogue social en entreprise et permettre aux salariés d'évoluer dans un environnement de travail sécurisé et propice à leur épanouissement professionnel et personnel.

Le présent accord a donc pour objet de régir les relations entre les entreprises de la branche avec leurs salariés permanents, définis comme étant tous les salariés autres que ceux mis à disposition des entreprises clientes.

Titre 1^{er} Le contrat de travail

Chapitre 1^{er} Formation du contrat de travail

Article 1^{er} | Embauche

L'embauche est effectuée par l'employeur conformément à la réglementation en vigueur.

Tout nouvel embauché bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur.

À compter de la date d'embauche, dans les délais prévus par la réglementation en vigueur, l'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail, notamment les conventions et accords collectifs applicables au salarié.

Article 2 | Établissement du contrat de travail

Tout contrat de travail est écrit et fait référence au présent accord. Il est établi selon la réglementation en vigueur.

Article 3 | Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le salarié ou l'employeur peut proposer le renouvellement de la période d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article 3.1 | Durée de la période d'essai

3.1.1. Contrats à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée initiale de la période d'essai mentionnée dans ledit contrat ne peut excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties sont libres de fixer dans le contrat de travail des durées plus courtes pour la période d'essai initiale.

3.1.2. Contrats à durée déterminée

Pour les contrats de travail à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2 | Renouvellement de la période d'essai

3.2.1. Contrats à durée indéterminée

La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois par accord écrit des parties avant le terme de la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Les parties sont libres de fixer dans le contrat de travail des durées plus courtes pour le renouvellement de la période d'essai.

3.2.2. Contrats à durée déterminée

Conformément à la réglementation en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

Article 3.3 | Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

3.3.1. À l'initiative de l'employeur

3.3.1.1. Contrat à durée indéterminée

Si l'employeur met fin au contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance.

La durée de ce délai ne peut être inférieure à :

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

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai.

3.3.1.2. Contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée stipule une période d'essai d'au moins une semaine, l'employeur doit respecter, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance de :

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

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai.

3.3.2. À l'initiative du salarié

3.3.2.1. Contrat à durée indéterminée

Si le salarié met fin au contrat à durée indéterminée pendant sa période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

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

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai.

3.3.2.2. Contrat à durée déterminée

Lorsque le contrat à durée déterminée stipule une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié doit respecter, sauf en cas d'accord des parties, un délai de prévenance de :

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

Le point de départ du délai de prévenance est fixé à la date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai.

Article 4 | Clause de non-concurrence

Lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence. Par cette dernière, le salarié s'interdit après la rupture du contrat de travail d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur.

Les stipulations du présent article ne remettent pas en cause les dispositions particulières du droit local d'Alsace-Moselle applicables à la clause de non-concurrence pour les commis commerciaux.

La clause de non-concurrence est prévue dans le contrat de travail ou tout autre accord écrit et définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence dans le respect des principes cumulatifs suivants :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, compte tenu à la fois des activités de l'entreprise visées par l'obligation de non-concurrence et de l'emploi du salarié mais également des fonctions réellement exercées par ce dernier ;
- Ne pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à son expérience professionnelle ;
- Être limitée dans le temps.

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder :

- une durée de 18 mois pour les salariés relevant des emplois classés de A à J de la classification de branche des emplois des salariés permanents ;
- une durée de 24 mois pour les salariés relevant des emplois classés à partir du niveau K de la classification de branche des emplois des salariés permanents ;

- Être limitée dans l'espace.

Les parties au contrat de travail doivent définir précisément la zone géographique dans laquelle l'obligation de non-concurrence s'applique.

- Comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

Article 4.1 | Contrepartie financière

En contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, l'employeur verse de bonne foi, pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié une contrepartie financière.

Les parties au contrat de travail conviennent, par écrit, des modalités de versement de la contrepartie financière.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à 25 % de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois derniers mois civils précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 3 derniers mois, il est retenu, au titre de cette période de suspension, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Article 4.2 | La levée de la clause de non-concurrence

Quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture du contrat de travail, l'employeur peut unilatéralement libérer le salarié de sa clause de non-concurrence ou en réduire la portée.

En tout état de cause, le salarié doit en être informé par écrit, au plus tard :

- avant le terme du préavis, en cas d'exécution du préavis ;
- à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, notamment en cas d'absence ou de dispense du préavis.

Article 4 bis | Clause d'exclusivité

Les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation d'exclusivité. Toutefois, le cumul d'emploi avec une autre activité salariée est possible, sur simple information

de l'employeur, dès lors qu'il ne contrevient pas à la réglementation sur les durées maximales légales de travail, au principe de loyauté et à la clause d'exclusivité.

En tout état de cause, la clause d'exclusivité vise uniquement à interdire au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente, pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur et concerne exclusivement les salariés sous contrat de travail à temps plein.

Ainsi, la clause d'exclusivité doit être à la fois :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifiée par la nature des fonctions du salarié ;
- proportionnée au but recherché.

Chapitre 2 Exécution du contrat de travail

Article 5 | *Modification du contrat de travail pour motif non-économique*

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ne reposant pas sur l'un des motifs économiques évoqués par la réglementation en vigueur, nécessite également l'acceptation du salarié.

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, il en fait la proposition au salarié par tout moyen conférant date certaine.

Pour faire connaître son acceptation ou son refus, le salarié dispose d'un délai minimum de 21 jours calendaires et d'un délai maximum fixé par l'employeur. À défaut de réponse dans le délai maximum fixé par l'employeur, le salarié est réputé avoir refusé la modification proposée.

Si le salarié accepte la modification de son contrat de travail, un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties.

Le salarié peut également demander à l'employeur la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, qui nécessite l'accord exprès de ce dernier. Il en fait la proposition à l'employeur par tout moyen conférant date certaine. Si l'employeur l'accepte, un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties.

Article 6 | *Mobilité géographique à l'initiative de l'employeur*

Lorsque le changement du lieu du travail à l'initiative de l'employeur constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, des mesures d'accompagnement sont mises en place par le présent accord afin de lever certains freins à la mobilité géographique.

Article 6.1 | *Mobilité géographique définitive*

Dans les conditions prévues à l'article 6, lorsque le changement du lieu de travail à l'initiative de l'employeur rend nécessaire le changement du lieu de résidence du salarié, ce dernier a droit à la prise en charge par l'employeur :

- 1° des frais de déménagement ;
- 2° des frais de déplacement du jour du déménagement du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge).

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. À défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement sur la base du devis le moins onéreux, à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;

- les frais de déplacement du jour du déménagement selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Article 6.2 | Mobilité géographique temporaire

Est visé, par le présent article, le cas où le salarié est affecté temporairement sur un nouveau lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 6, pour une durée limitée, sans que cette nouvelle affectation présente un caractère définitif.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacement nécessités par cette nouvelle affectation temporaire sont déterminées par accord écrit des parties au contrat de travail.

En tout état de cause, les frais sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Article 7 | Titres-restaurant

Afin d'aider les salariés à supporter le coût du repas lorsque celui-ci est compris dans leur horaire de travail journalier, il est mis en place dans l'entreprise un dispositif de titres-restaurant dans le respect de la réglementation en vigueur, à défaut de service de restauration financé totalement ou partiellement par l'employeur ou lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise une autre forme d'indemnisation des repas (remboursement de frais réels, indemnité repas...).

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés à temps partiel bénéficient des titres-restaurant sous réserve que le repas soit compris dans leur horaire de travail journalier ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation bénéficient des titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise.

En cas d'absence du salarié, les jours d'absence sont déduits proportionnellement pour le calcul du nombre de titres-restaurant. De même, un salarié ne peut se voir attribuer de titres-restaurant lorsque son repas est pris en charge par l'entreprise (dans le cadre notamment d'une formation, d'un déplacement professionnel, etc.).

La valeur faciale du titre-restaurant est fixée à un montant minimum de 8 € avec une participation de l'employeur au moins égale à 50 % de la valeur du titre.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage au préalable une négociation fixant la valeur faciale des titres-restaurant sauf si sa mise en place a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut fixer la valeur faciale des titres-restaurant après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la fixation de la valeur faciale des titres-restaurant est précédée de la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 8 | Préavis

Article 8.1 | Préavis en cas de démission

En cas de démission, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois pour les employés ;

- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

Le non-respect du préavis par l'une des parties sans le consentement de l'autre partie ouvre droit au profit de cette dernière à une indemnité compensatrice dite de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties.

Article 8.2 | Préavis en cas de licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis. La date de présentation s'entend de la première présentation de la lettre recommandée.

Le non-respect du préavis par l'une des parties sans le consentement de l'autre partie ouvre droit au profit de cette dernière à une indemnité compensatrice dite de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties et aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties.

Article 9 | Indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié bénéficie, s'il justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, d'une indemnité de licenciement calculée selon les règles suivantes :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Pour déterminer si le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, son ancienneté est appréciée à la date de notification du licenciement.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés justifiant d'au moins 15 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 10 % par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, l'indemnité de licenciement est majorée de 20 %.

Les conditions d'âge et d'ancienneté sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de la réglementation en vigueur, due :

- soit au titre des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;
- soit au titre des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification annuelle, versée au salarié au cours des 3 derniers mois à périodicité supérieure à la période de référence, est prise en compte *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant occupé un emploi à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emplois effectuées selon l'une ou l'autre des modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 10 | Départ et mise à la retraite

Article 10.1 | Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de ses droits à la retraite.

Le salarié partant volontairement à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moins égale aux montants fixés ci-après :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Cette indemnité de départ à la retraite ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement. La période de référence servant au calcul du salaire de référence est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté sa volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Par ailleurs, en cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois calendaire si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois calendaires si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

La date de notification à l'employeur de la demande de départ à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié fait part de sa volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Article 10.2 | Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale aux montants fixés ci-après :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année d'ancienneté.

Les mois complets de service accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Cette indemnité de mise à la retraite ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité légale de licenciement. La période de référence servant au calcul du salaire de référence est celle qui précède la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de mettre le salarié à la retraite.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1 mois si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est alors appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de mettre le salarié à la retraite.

Titre 2 Suspension du contrat de travail

Chapitre 1^{er} Congés payés. Congés exceptionnels

Article 11 | Congés payés

Article 11.1 | Période d'acquisition des congés

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel dont la durée légale est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Le cas échéant, s'y ajoutent les jours de congé supplémentaires en fonction de la situation du salarié dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour la détermination de la durée des congés payés, sont considérées comme période de travail effectif les périodes d'absence visées par la réglementation en vigueur notamment les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans limitation de durée.

Toutefois, conformément à la réglementation en vigueur, la durée du congé auquel le salarié a droit, au titre des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident de trajet ou un accident ou maladie non professionnel, est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence.

Le calcul des congés payés peut se faire en jours ouvrés, sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Les congés payés sont acquis sur une période de référence débutant le 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, une autre période pour l'acquisition des congés peut être fixée par l'employeur.

Article 11.2 | Prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Par accord d'entreprise ou d'établissement, une autre période peut être fixée par l'employeur. Celle-ci comprend, en tout état de cause, la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables (congé principal).

La cinquième semaine ne peut pas être accolée au congé principal sauf accord de l'employeur notamment lorsque le salarié justifie de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Elle peut être accordée en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre et ne donne pas droit aux jours dits de fractionnement.

En tout état de cause, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, une fraction du congé principal de 12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu.

Les jours du congé principal restant dus peuvent être fractionnés par accord entre l'employeur et le salarié. L'accord du salarié sur le fractionnement du congé principal n'est pas requis en cas de période de fermeture de l'entreprise.

Ces jours du congé principal restant dus peuvent être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Lorsqu'ils sont pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril à la demande de l'employeur, le salarié a droit à des jours ouvrables de congé supplémentaire (jours dits de fractionnement) dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, sauf en cas de renonciation du salarié à ces jours. Lorsque le congé est pris en dehors de la période légale à la demande du salarié, il n'ouvre pas droit aux jours dits de fractionnement.

L'ordre des départs est fixé, par l'employeur, au plus tard le 15 avril de chaque année, en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané et de même durée, dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise.

L'ordre et la date des départs en congés payés peuvent être modifiés dans les délais visés par la réglementation en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où, sur demande de l'employeur, les dates de congés du salarié seraient modifiées moins d'un mois avant la date de départ prévue, ou lorsque le salarié est rappelé pendant ses congés payés, les frais occasionnés lui seront remboursés sur présentation d'un justificatif.

Lorsque le salarié en congé est rappelé, son accord est nécessaire et il lui est accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire.

Article 11.3 | Indemnisation des congés payés

Durant sa période de congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale brute mensuelle contractuelle qu'il aurait perçue en activité, sauf si en application de la règle du dixième prévue par la réglementation en vigueur, ce mode de calcul est plus favorable au salarié.

Article 12 | Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des salariés.

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Les autres jours fériés légaux sont en principe chômés mais en cas de travail exceptionnel un jour férié, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au double de son salaire ou se voit accorder au moins un jour de congé compensatoire payé.

Toutefois, le présent article ne remet pas en cause la faculté pour l'employeur de prévoir le travail d'un jour férié chômé, autre que le 1^{er} mai, au titre de la journée de solidarité. Dans ce cas, le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ni aux contreparties prévues par le présent article.

Article 13 | Congés pour événements familiaux

Article 13.1 | Principe général

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur présentation de justificatifs, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Les autorisations accordées au salarié sont :

1. Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ouvrés ;
2. Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
3. Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
4. Décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, quel que soit son âge : 14 jours ouvrés ;
5. Décès du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin : 3 jours ouvrés ;
6. Décès du père ou de la mère, d'un beau-parent (parents du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité), d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
7. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés.
8. Décès d'un grand-parent du salarié : 1 jour ouvré.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'événement, les jours de congés prévus du 4. au 8. sont majorés d'un jour ouvré.

Ces autorisations d'absences exceptionnelles ne sont pas déduites des congés payés et n'entraînent pas de réduction de la rémunération du salarié. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'événement et en tout état de cause au plus tard trente jours après la survenance de l'événement.

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'événement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours de repos (congé sans solde, congés payés ou autre jour de repos) avant le début du congé pour événement familial.

Article 13.2 | Congé de deuil

Conformément à la réglementation en vigueur, le congé de deuil est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans.

La durée de ce congé de deuil est de 8 jours. Il doit débuter dans l'année qui suit le décès de l'enfant ou de la personne à charge. Il peut être pris après le quatorzième jour ouvré du congé pour décès visé à l'article 13.1 ou séparément.

Le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Le congé de deuil n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié qui tient compte, le cas échéant, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Indépendamment du congé de deuil, conformément à la réglementation en vigueur, si un arrêt de travail est prescrit dans les 13 semaines qui suivent le décès de l'enfant ou de la personne à sa charge de moins de 25 ans, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont versées sans application du délai de carence.

Article 14 | Solidarité familiale

Le principe d'un droit à congé au bénéfice des aidants a été décliné au fil des années par la création de trois congés légaux spécifiques ouverts sous certaines conditions et indemnisés : le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant et le congé de présence parentale.

Les parties signataires du présent accord ont souhaité mettre en visibilité ces différents dispositifs légaux existants qui participent à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et professionnelle des aidants pour :

- d'une part, informer les salariés confrontés à une situation d'aidance ;
- d'autre part, sensibiliser les entreprises aux enjeux de l'accompagnement des aidants.

Ces congés sont souvent méconnus des salariés aidants, l'information joue un rôle essentiel et nécessaire.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord prévoient, à l'article 14.4, la faculté pour les entreprises de mettre en place le don de jours de repos permettant à un salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de son entreprise dans le cadre d'une démarche personnelle, anonyme et volontaire.

Article 14.1 | Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs...) souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié désigné comme personne de confiance.

Les conditions et les modalités du congé de solidarité familiale sont définies par la réglementation en vigueur.

La durée maximale de ce congé est de trois mois, renouvelable une fois.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par l'assurance maladie.

Article 14.2 | Congé du proche aidant

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, lorsque l'une des personnes citées ci-dessous présente un handicap ou une perte d'autonomie.

Ces personnes sont les suivantes :

- son conjoint ;
- son concubin ;

- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de la définition légale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les conditions et les modalités du congé de proche aidant sont définies par la réglementation en vigueur.

La durée maximale de ce congé est de trois mois, renouvelable sans pouvoir toutefois dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant versée par la caisse d'allocations familiales.

Article 14.3 | Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestées par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant.

Les conditions, la durée et les modalités du congé de présence parentale sont définies par la réglementation en vigueur.

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale versée par la caisse d'allocations familiales.

Article 14.4 | Don de jours de repos

Les entreprises peuvent mettre en place le don de jours de repos. Lorsqu'elles le mettent en place, elles définissent les modalités d'organisation et de gestion du dispositif dans le respect des principes énoncés au présent article. De fait, les parties signataires du présent accord rappellent la faculté pour les entreprises de mettre en place un abondement dans le cadre du présent dispositif.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours acquis et non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur son compte épargne-temps, au bénéfice :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une des personnes visées par la réglementation en vigueur dans le cadre du congé de proche aidant ;
- d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans est décédé.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don peuvent être des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine acquis et non pris ainsi que les jours dits de fractionnement.

Il peut également s'agir de jours de repos attribués au titre d'un aménagement du temps de travail, de jours affectés au compte épargne-temps, de jours de repos liés au forfait en jours sur l'année, de jours de repos compensateur d'heures supplémentaires selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. Un jour donné équivaut à un jour pris par le bénéficiaire, quel que soit le salaire du donateur et du bénéficiaire.

Le salarié, qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos, en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance fixé par l'employeur sauf urgence absolue.

À cette demande, est joint un justificatif : certificat de décès, certificat médical attestant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ne mentionnant pas obligatoirement la pathologie de l'enfant ou l'un des justificatifs prévus par la réglementation en vigueur dans le cadre du congé de proche aidant. Par la suite, est transmis au salarié un courrier formalisant le nombre de jours dont il est bénéficiaire.

Les modalités d'attribution des jours cédés aux salariés bénéficiaires sont déterminées par l'employeur.

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile en une ou plusieurs fois et selon une procédure mise en place dans l'entreprise par l'employeur.

Les dons sont anonymes et sans contrepartie.

Les salariés sont informés de la mise en place du dispositif dans l'entreprise par tout moyen.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Chapitre 2 Maladie. Accident. Parentalité

Article 15 | Absence pour maladie et accident

Article 15.1 | Bénéficiaires de l'indemnisation complémentaire

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiée sous 48 heures par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur, à condition :

- d'être indemnisé par la sécurité sociale, par le biais de versement d'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 partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet, survenu ou contractée dans l'entreprise, l'indemnisation complémentaire est versée à tout salarié ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Article 15.2 | Durée de l'indemnisation complémentaire

Pendant 30 jours calendaires, le salarié perçoit la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les 30 jours calendaires suivants, il perçoit 75 % de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation complémentaire est augmenté de 15 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours, soit :

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 100 % pendant 45 jours calendaires ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté : 100 % pendant 60 jours calendaires ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté : 100 % pendant 75 jours calendaires ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 100 % pendant 90 jours calendaires.

Le deuxième temps d'indemnisation complémentaire est augmenté de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté, dans la limite de 90 jours, soit :

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 75 % pendant 40 jours calendaires ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté : 75 % pendant 50 jours calendaires ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté : 75 % pendant 60 jours calendaires ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté : 75 % pendant 70 jours calendaires ;
- à partir de 26 ans d'ancienneté : 75 % pendant 80 jours calendaires ;
- à partir de 31 ans d'ancienneté : 75 % pendant 90 jours calendaires.

Les durées d'indemnisation sont fixées par année civile. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs arrêts de travail, séparés par une reprise effective du travail, ont été indemnisés au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas d'arrêt de travail continu à cheval sur deux années civiles, le changement d'année civile n'a pas pour effet d'ouvrir une nouvelle période d'indemnisation complémentaire, en l'absence de reprise du travail. Cet arrêt de travail ne peut donner lieu à une indemnisation plus longue que les durées ci-dessus fixées. Par conséquent, un salarié, qui aurait épuisé ses droits à indemnisation complémentaire, ne peut prétendre, pour cet arrêt de travail, à de nouveaux droits à indemnisation complémentaire lors de la survenance de la nouvelle année. En cas de nouvel arrêt de travail postérieur à l'arrêt de travail continu à cheval sur deux années civiles, séparé par une reprise effective du travail, le salarié bénéficie de nouveaux droits à indemnisation complémentaire dans la limite des durées ci-dessus fixées.

Article 15.3 | Délai de franchise

L'indemnisation complémentaire prend effet après un délai de franchise de six jours calendaires décompté à compter du premier jour de l'arrêt de travail. Ce délai de franchise est neutralisé lorsque l'arrêt de travail est d'une durée continue au moins égale à 60 jours.

En présence d'arrêts de travail initiaux successifs, non séparés par une reprise effective du travail, le délai de franchise s'applique lorsque le délai de carence est appliqué par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières.

En présence d'une prolongation de l'arrêt de travail, le délai de franchise s'applique lorsque le délai de carence est appliqué par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, le délai de franchise ne s'applique pas : l'indemnisation complémentaire débute dès le premier jour de l'arrêt de travail.

Article 15.4 | Montant de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation complémentaire versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en compte est celle correspon-

dant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté à la suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. Toute prime ou gratification, à périodicité supérieure au mois versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est effectuée sous déduction des allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice des règles plus favorables dans l'entreprise, ces allocations sont retenues pour leur montant brut avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites allocations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, après application des garanties 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 de travailler pendant la période de suspension de son contrat de travail.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur n'intervient qu'en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié. Par conséquent, lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, entre autres, d'une sanction prononcée par la caisse à l'encontre du salarié ou de tout autre disposition légale ou réglementaire ayant pour incidence une réduction de leur montant, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

L'indemnisation complémentaire calculée conformément aux stipulations ci-dessus intervient aux dates habituelles de la paie.

Article 15.5 | Incidences de la maladie non professionnelle sur le contrat de travail

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie non professionnel ouvrent droit à congés payés dans les conditions prévues à l'article 11.1.

Par ailleurs, l'état de santé d'un salarié ne peut constituer un motif de licenciement sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. De fait, les absences, résultant de maladie ou d'accident, justifiées dans les 48 heures par certificat médical ne justifient pas un licenciement.

Cependant, ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non pas par l'état du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas en elles-mêmes un motif de licenciement. Ces absences doivent entraîner une perturbation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Si le licenciement du salarié a lieu, l'employeur doit respecter l'ensemble des règles de procédure définies par la réglementation en vigueur.

Article 15.6 | Prise en compte de la situation des salariées atteintes d'endométriose

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que la santé des femmes peut être un frein à leur évolution professionnelle et affecter leur vie professionnelle.

Elles ont souhaité apporter une attention particulière aux femmes atteintes d'endométriose dont les symptômes peuvent varier d'une femme à l'autre. L'endométriose affecte dans toutes

ses dimensions la qualité de vie des femmes concernées et peut entraîner des difficultés au travail avec des risques d'isolement, de pertes de chance en matière d'évolution et des difficultés de maintien en emploi voire de désinsertion professionnelle.

Soucieuses de leur bien-être au travail, les parties signataires du présent accord ont souhaité appeler l'attention des entreprises pour une meilleure prise en compte des effets de cette maladie au travail afin de mieux accompagner les salariées concernées.

Ainsi, elles invitent les entreprises à mettre en place des mesures, de façon ponctuelle ou pérenne, pour adapter l'organisation du travail aux besoins spécifiques liés à cette maladie.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent :

- informer les salariées de la possibilité de bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail ;
- solliciter le service de prévention et de santé au travail (SPST) pour identifier les mesures à mettre en œuvre pour les salariées atteintes d'endométriose ;
- mettre en place des actions de sensibilisation ou d'information afin de lutter contre les idées reçues et les préjugés ;
- aménager le temps de travail.

Les mesures pour traiter des difficultés liées à l'endométriose peuvent s'intégrer dans une démarche plus globale par l'entreprise de prise en compte des maladies chroniques ou invalidantes au travail.

Article 16 | Maternité, paternité et adoption

Article 16.1 | Autorisations d'absence

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la réglementation en vigueur dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les salariés bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés engagés dans un parcours d'adoption bénéficient d'une autorisation d'absence pour les entretiens obligatoires à l'obtention de l'agrément dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'ensemble de ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 16.2 | Aménagement d'horaires pour la salariée en état de grossesse

À partir du quatrième mois de grossesse, la salariée est autorisée chaque jour à une arrivée retardée et à un départ anticipé d'un quart d'heure chacun sans aucune diminution de la rémunération.

La salariée enceinte et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de cumuler ces durées dans la journée ou dans la semaine.

Article 16.3 | *Congé de maternité et d'adoption*

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par la réglementation en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire brut du salarié est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'indemnité s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué durant son absence dans l'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. Toute prime ou gratification supérieure au mois versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 16.4 | *Hospitalisation de l'enfant nouveau-né*

En cas d'hospitalisation de l'enfant jusqu'à expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut suspendre son congé maternité. Elle peut alors prendre tout ou partie du solde de ce congé à partir de la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Cette suspension ne peut intervenir qu'à l'expiration d'un délai de six semaines après l'accouchement et à condition que la salariée ait déjà huit semaines d'arrêt au titre de ce congé maternité.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, bénéficie d'un congé dédié dans les conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

Article 16.5 | *Interdiction d'emploi prénatal et postnatal*

Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

De plus, il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Article 16.6 | *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, a le droit de bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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

Le salarié conserve l'ensemble des avantages dont il bénéficiait avant son départ en congé.

Article 16.7 | *Congé supplémentaire de naissance*

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La durée du congé supplémentaire de naissance est assimilée à une période de travail effectif 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 du congé.

À l'issue du congé supplémentaire de naissance, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17 | Congé parental d'éducation

Le salarié a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le calcul de l'ancienneté du salarié en congé parental à temps plein ou temps partiel est déterminé par la réglementation en vigueur.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Titre 3 Durée du travail

Chapitre 1^{er} Règles générales

En application de la réglementation, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Les durées maximales de travail effectif et les temps de repos sont déterminés par la réglementation en vigueur. Les parties signataires du présent accord rappellent que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés.

Les stipulations définies et mises en place dans ce présent titre ne remettent pas en cause les accords collectifs d'entreprise existants concernant la durée du travail.

Chapitre 2 Aménagement du travail

Article 18 | Le forfait annuel en jours

Les stipulations suivantes ont pour objet la mise en place de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année et fixent les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés au regard de la réglementation en vigueur.

L'instauration du forfait en jours sur l'année en application du présent accord nécessite la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 18.1 | Salariés éligibles au dispositif du forfait annuel en jours

À l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les salariés suivants :

- les salariés cadres relevant des emplois classés à partir du niveau G de la classification de branche des emplois des salariés permanents, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés relevant des emplois classés au niveau F de la classification de branche des emplois des salariés permanents, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour exercer les responsabilités qui leur sont confiées et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Ainsi, le salarié doit bénéficier d'une réelle autonomie qui consiste en la possibilité d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et ses contraintes professionnelles.

La notion d'autonomie s'apprécie au regard des missions, du niveau de responsabilité ainsi que des compétences du salarié permettant la maîtrise de son organisation de travail en fonction de sa charge de travail.

En tout état de cause, ne peuvent être considérés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés dont la présence est imposée à des horaires prédéterminés ne leur laissant aucune liberté dans l'organisation de leur emploi du temps.

Toutefois, la convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction : ainsi la notion d'autonomie n'exclut pas des temps de présence obligatoires en raison des contraintes liées à l'organisation du travail ou à l'activité économique, par exemple pour participer à des rendez-vous ou des réunions.

Article 18.2 | *Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année*

La mise en place d'un forfait annuel en jours requiert l'accord du salarié et donne lieu à la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année signée par les parties au contrat de travail.

Cette convention individuelle peut prendre la forme d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail. Cette convention doit mentionner notamment :

- l'appartenance du salarié à l'une des catégories des salariés éligibles au forfait jours mentionnées à l'article 18.1 ;
- le nombre de jours travaillés compris dans le forfait ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le suivi de la charge de travail ;
- le droit à la déconnexion.

Article 18.3 | *Durée du travail des salariés en forfait jours*

18.3.1. Période de référence du forfait en jours

La durée du travail des salariés est forfaitisée en jours.

La période de référence du forfait en jours, servant pour le décompte des journées et demi-journées travaillées, est annuelle. Elle correspond soit à l'année civile soit à tout autre période de 12 mois consécutifs. Elle est déterminée par l'employeur.

18.3.2. Volume annuel de jours travaillés

Pour une année complète de travail et un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés compris dans le forfait annuel ne peut être supérieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

Les éventuels jours de congés payés supplémentaires, légaux ou conventionnels, ont pour effet de réduire d'autant le nombre annuel de jours travaillés dans le cadre du forfait.

De même, le nombre annuel de jours travaillés dans le cadre du forfait est impacté, pour les salariés concernés, par le nombre de jours fériés chômés en Alsace-Moselle.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait annuel est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

18.3.3. Forfait annuel en jours réduit

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut prévoir un forfait en jours réduit (inférieur au plafond de 218 jours ou celui retenu par l'entreprise). Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours travaillés fixé par sa convention individuelle de forfait en jours sur l'année et la charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

Il est rappelé que le forfait en jours réduit n'entraîne pas l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel au regard du droit du travail.

18.3.4. Jours non travaillés dans le cadre du forfait annuel en jours

L'application d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année génère, au cours de chaque période de référence, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés couramment appelés « jours de repos liés au forfait », s'ajoutant aux jours de repos hebdomadaires, aux congés payés et aux jours fériés chômés dans l'entreprise.

Le nombre de jours de repos liés au forfait est déterminé à chaque période de référence et est susceptible de varier d'une période de référence à l'autre, en fonction notamment des jours fériés chômés dans l'entreprise.

Les jours de repos liés au forfait peuvent être pris par journée entière ou demi-journée, en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail. L'employeur peut fixer un délai de prévenance minimal à respecter par le salarié.

L'interruption habituellement consacrée à la prise du repas représente la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

18.3.5. Dépassement du forfait annuel en jours

Le salarié peut, s'il le souhaite, et, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos correspondant notamment à des jours de repos liés au forfait, de repos hebdomadaire ou des jours habituellement chômés dans l'entreprise. Il bénéficie en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Il est ainsi possible de convenir d'un nombre de jours travaillés supérieur à celui prévu dans la convention individuelle de forfait en jours, sous réserve du respect des règles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Un avenant à la convention individuelle de forfait en jours est alors signé par les parties précisant le nombre de jours travaillés supplémentaires auquel conduit cette renonciation. L'avenant n'est valable que pour la période de référence en cours et ne peut être tacitement reconduit.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours de la période de référence est de 235 jours. La renonciation à des jours de repos ne peut, en aucun cas, permettre de travailler au-delà de ce plafond.

Les jours travaillés au-delà du nombre de jours prévu dans la convention individuelle de forfait en jours font l'objet d'une majoration d'au moins 10 %.

18.3.6. Répartition des jours travaillés sur l'année

La durée du travail des salariés en forfait annuel en jours est décomptée en journées ou en demi-journées de travail. L'interruption habituellement consacrée à la prise du repas représente la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

Autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le salarié veille, sous le contrôle de son employeur, à res-

pecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Article 18.4 | Suivi, évaluation et droit à la déconnexion des salariés

18.4.1. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou de demi-journées travaillées. Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées afin que le salarié puisse concilier vie professionnelle et vie personnelle et respect du droit à la déconnexion. À cette fin, l'employeur établit un document individuel de suivi qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce contrôle, associé au suivi des jours de congés pris et/ou des jours de repos liés au forfait, permet de s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail et le respect des temps de repos. En effet, l'employeur veille à ce que les temps de repos quotidiens et hebdomadaires soient respectés. Le salarié bénéficie, en principe, d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche, sauf dérogation au repos dominical.

Ce document peut être renseigné par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur, ou par l'employeur lui-même.

18.4.2. Évaluation et suivi régulier de la charge de travail

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, pour garantir une charge de travail raisonnable permettant une bonne répartition dans le temps de son travail ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise de congés. Ce suivi effectif et régulier doit permettre de veiller au respect des durées minimales de repos et aux éventuelles surcharges de travail et d'y remédier le cas échéant.

Les modalités d'évaluation et de suivi de l'employeur sont adaptées aux fonctions confiées au salarié ainsi qu'aux caractéristiques et spécificités de son poste.

L'appréciation de la charge de travail raisonnable du salarié est opérée en prenant notamment en compte :

- le document individuel de suivi ;
- les informations recueillies à l'occasion du suivi de son activité et de l'entretien visé à l'article 18.4.3.

Le salarié a, par ailleurs, la faculté de signaler à son employeur, et sans attendre l'entretien individuel prévu à cet effet, toute difficulté qu'il rencontrerait sur des aspects d'organisation et/ou de charge de travail notamment lorsqu'il constate qu'il n'est pas en mesure de respecter les durées minimales de repos.

En outre, l'employeur accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller, effectivement, à ce que le travail des salariés en forfait jours soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail soit compatible avec le respect des temps de repos et de congé.

18.4.3. Entretiens périodiques

Un entretien individuel est organisé, au moins une fois par an et idéalement une fois par semestre, par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Durant cet entretien, sont notamment abordés les thèmes suivants :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

Un formulaire d'entretien doit renseigner chacun des différents thèmes abordés.

Cet entretien peut se dérouler en même temps que les autres entretiens mis en place au sein de l'entreprise (entretien professionnel, d'évaluation...). Néanmoins, il est rappelé que ces entretiens ont des objets différents, l'entretien individuel doit faire l'objet d'un temps dédié.

18.4.4. Droit à la déconnexion

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion doit tendre vers une connexion maîtrisée visant à concilier la qualité de vie, l'efficacité au travail et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce droit a pour objet d'assurer le temps de repos et de congé de l'ensemble des salariés. Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité au moyen d'outils numériques et de ne pas en faire usage en dehors de ses jours de travail.

Les modalités d'exercice et de suivi du droit à la déconnexion sont définies et mises en œuvre par l'employeur. Elles sont communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Pour les entreprises concernées, ces modalités peuvent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Article 18.5 | Rémunération

18.5.1. Principe

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie d'une rémunération forfaitaire annuelle lissée mensuellement tenant compte des responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours travaillés par mois.

La rémunération d'un salarié en forfait jours est supérieure au salaire minimum conventionnel de la branche correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22 et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

18.5.2. Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour cause d'arrêt de travail, d'origine professionnelle, ou non, ou toute autre absence assimilée légalement ou

conventionnellement à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés compris dans le forfait.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, le volume annuel de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours d'absence ou de demi-journée d'absence. Le nombre de jours de repos liés au forfait est recalculé en conséquence, sauf disposition plus favorable dans l'entreprise.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journée ou demi-journée.

Il est appliqué au salarié une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. En cas d'absence d'une demi-journée, il est appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une demi-journée.

Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

18.5.3 Incidence des arrivées et départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, une règle de proratisation concernant le nombre de jours travaillés est appliquée.

Par ailleurs, l'arrivée ou le départ en cours de période de référence donne lieu à un calcul de la rémunération égal à :

Rémunération forfaitaire annuelle × nombre de jours ou demi-journée de travail rémunérés au cours de la période de travail / nombre de jours de travail rémunérés pour une année complète

Le cas échéant, une régularisation est effectuée au moment du départ en fonction de la rémunération déjà perçue par le salarié.

Article 19 | Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par l'octroi de jours de repos

Le présent accord prévoit la possibilité pour les entreprises d'aménager le temps de travail des salariés sur une période supérieure à la semaine, consistant en l'attribution de jours de repos (ex « JRTT ») destinée à compenser les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire et permettant ainsi de décompter le temps de travail des salariés, non pas sur une période hebdomadaire, mais sur une période de référence au plus égale à l'année.

Dans ce cadre, les éventuelles heures supplémentaires, au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires, sont décomptées à l'issue de la période de référence appliquée par l'entreprise.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine relève de la décision de l'employeur qui doit en informer les salariés par tout moyen.

En tout état de cause, il est rappelé que la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Article 19.1 | Champ d'application

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, telle que prévue par le présent accord, peut être institué pour l'ensemble des salariés, y compris, si l'entreprise le prévoit, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article 19.2 | Formalités de mise en œuvre

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur, qui envisage de mettre en place un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, engage au préalable une négociation sauf si la mise en place d'un tel décompte a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce décompte dans les conditions prévues par le présent accord.

La mise en place du décompte du temps de travail sur une période au plus égale à l'année ainsi que la fixation de ses modalités de mise en œuvre sont soumises à une consultation préalable du comité social et économique. En l'absence de comité social et économique, l'entreprise peut recourir à ce décompte après information, par tout moyen, des salariés concernés.

Article 19.3 | Période de référence

Le décompte du temps de travail des salariés s'effectue sur une période de 12 mois consécutifs au maximum. L'entreprise peut retenir une période de référence inférieure à un an.

Le comité social et économique, lorsqu'il existe, est informé des modalités de mise en œuvre du décompte du temps de travail sur la période de référence retenue par l'entreprise. Cette information est fournie dans le cadre de la consultation visée au 3^e de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Les salariés sont informés des changements de durée ou d'horaires de travail, par tout moyen, dans le respect d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés au moins avant la date du changement, sauf circonstances exceptionnelles justifiant une réduction de ce délai.

Article 19.4 | Prise des jours de repos et suivi

Les modalités de prise des jours de repos sont déterminées par l'employeur. La prise de jours de repos peut se faire également par demi-journée si l'entreprise le prévoit.

Les jours de repos acquis sont obligatoirement pris au plus tard avant le terme de la période de référence au titre de laquelle ils ont été acquis, sauf à ce que ces jours de repos alimentent un compte épargne-temps. Ils ne peuvent faire l'objet d'un report sur la période de référence suivante ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice, sauf dans le cas où l'entreprise l'autorise.

Article 19.5 | Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

La prise des jours de repos n'a pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés. Ainsi, le salarié ne peut subir aucune perte de salaire au titre de la prise de jours de repos.

Les jours de repos font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou tout autre outil de suivi en vigueur dans l'entreprise.

Article 19.6 | Incidences des arrivées et des départs en cours de période de référence

En cas d'arrivée en cours de période de référence, la période de référence s'entend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence retenue par l'entreprise. Le nombre de jours de repos est établi au prorata de la période de travail.

Les heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période par rapport à la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur cette nouvelle période de référence.

En cas de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de repos est établi au prorata de la période de travail. Dans le cas où le salarié n'aurait pas pu prendre la totalité des jours de repos qu'il a acquis, il percevra, pour la fraction des jours de repos acquis et non pris, une indemnité compensatrice.

Si le calcul des jours de repos sur la période de référence fait apparaître un nombre décimal (du fait des absences, embauche ou départ en cours de période de référence), il est arrondi au demi-journée supérieur.

Article 19.7 | Incidences des absences

En cas d'absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif, le nombre de jours de repos est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas d'absence du salarié, les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle à la durée de l'absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Article 19.8 | Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou, en cas de décompte du temps de travail sur une période de référence inférieure à l'année, la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

Article 20 | Horaire collectif décalé

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre une amplitude d'ouverture des entreprises supérieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé. Le personnel de l'entreprise ou de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire permettant ainsi l'intervention de plusieurs équipes sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement sont affichés, ils sont fixes et identiques tout au long de l'année.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement. Le planning est porté à la connaissance des salariés par tout moyen, au minimum une semaine avant le début du mois concerné, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Un salarié ne peut être affecté quotidiennement qu'à un des horaires ainsi définis.

Chapitre 3 Assurer la continuité du service

Article 21 | Travail de nuit

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement aux temps de repos et n'engagent pas, à travers cet accord, une position en faveur du travail de nuit mais marquent leur volonté de prévoir des garanties minimales pour les salariés permanents concernés, qu'ils aient ou non la qualification de travailleur de nuit.

En effet, il est rappelé que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et nécessite, dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation sauf si la mise en place du travail de nuit a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise

peut mettre en place le travail de nuit dans les conditions prévues au présent accord après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le recours au travail de nuit dans les conditions prévues par le présent accord nécessite la consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

L'activité du travail temporaire se singularise par la mise à disposition de salariés intérimaires au bénéfice d'entreprises clientes pour l'exécution d'une mission. De ce fait, l'activité des entreprises de la branche est étroitement corrélée à l'activité de ses entreprises clientes avec une nécessité parfois d'adopter leurs rythmes et contraintes spécifiques nécessitant d'assurer une gestion des salariés intérimaires la nuit.

Du fait de cette singularité, il peut s'avérer nécessaire d'adapter l'organisation de l'activité pour répondre aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises clientes autorisées à travailler de nuit.

Aussi, le recours au travail de nuit au sein des entreprises de la branche n'est autorisé que sous réserve qu'il soit strictement limité à certaines catégories de salariés au regard de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités ainsi que des nécessités liées à l'organisation du travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord réaffirment le caractère particulier du travail de nuit dans l'organisation de la vie personnelle et familiale des salariés. Par conséquent, l'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés volontaires.

Article 21.1 | Recours au travail de nuit récurrent

Le recours au travail de nuit de manière récurrente, c'est-à-dire lorsqu'il conduit les salariés à être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article 21.2, n'est possible que pour répondre aux besoins des entreprises clientes exerçant l'une des activités figurant à l'annexe 3 du présent accord.

En revanche, une entreprise de la branche peut mettre en place du travail de nuit dans une agence hébergée sur le site de l'entreprise cliente (également appelée implant ou agence On Site), quelle que soit l'activité de cette dernière.

Article 21.2 | Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Conformément à la réglementation en vigueur, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Un travailleur est considéré comme travailleur de nuit lorsqu'il :

- soit, accomplit au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie précédemment ;
- soit, accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail au cours de la plage horaire définie précédemment.

Article 21.3 | Dispositions spécifiques aux salariés ayant la qualification de travailleur de nuit

21.3.1. Contrepartie en repos spécifique

Les travailleurs de nuit bénéficient de contrepartie, sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire prévue à

l'article 21.2, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif d'une durée de 25 minutes.

L'attribution de cette réduction d'horaire peut être appréciée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Elle donne alors lieu à attribution d'un repos au plus égal à 20 heures dont les modalités de prise sont déterminées par l'employeur.

21.3.2. Organisation du travail

L'employeur accorde une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit permettre à ces derniers de faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'employeur s'assure que le travailleur de nuit dispose, lors de son affectation de poste, d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail.

En application à la réglementation en vigueur, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut pas excéder 8 heures.

Conformément à la réglementation en vigueur, la durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi de son état de santé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 21.4 | Dispositions spécifiques aux salariés n'ayant pas la qualification de travailleur de nuit

21.4.1. Contreparties pour le travail de nuit

Pour le salarié n'ayant pas le statut de travailleur de nuit et travaillant entre 21 heures et 6 heures, les heures de travail effectuées donnent lieu à :

- un repos compensateur de 10 minutes par heure de travail effectuée ;
- et une rémunération majorée d'au moins 10 % de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article 21.5 | Dispositions communes

21.5.1. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En complément des mesures de protection prévues par la réglementation en vigueur, en particulier en termes de suivi médical des travailleurs de nuit, de leur priorité d'affectation à un poste de jour ou encore concernant la protection des femmes enceintes, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit.

En cas d'allaitement sur attestation du médecin qui suit la salariée, le droit de celle-ci d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois.

Sauf si cela est prévu expressément par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit d'un salarié est soumise à son accord exprès.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un emploi de jour peut être occupé sur un poste de nuit, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que

la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Enfin, le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ne comportant pas de travail de nuit, qui serait créé ou qui deviendrait vacant. La liste des emplois disponibles correspondants est communiquée au salarié ayant fait part de son intention de bénéficier de cette priorité.

21.5.2. Mesures destinées à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que la considération de sexe ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un emploi comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour affecter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

21.5.3. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsqu'en application de la réglementation en vigueur, la formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en priorité pendant les heures habituelles de travail.

À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération et du respect des durées minimales de travail et de repos.

Lorsque la formation est mise en œuvre, en dehors du temps de travail effectif, elle peut être réalisée sur toutes les heures non travaillées par le salarié travailleur de nuit. Le temps de formation est alors indemnisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'employeur veille alors à permettre au salarié de bénéficier, chaque jour, d'un temps non occupé par une activité de formation suffisant pour permettre un repos effectif entre deux postes de travail.

Article 22 | Contreparties au travail du dimanche

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au repos hebdomadaire le dimanche et n'engagent pas, à travers cet accord, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur volonté de prévoir un socle de garanties minimales pour les salariés amenés à travailler le dimanche lorsque l'entreprise s'est vu accorder une dérogation au repos dominical.

En effet, il est rappelé que le travail du dimanche ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail.

Sous réserve de l'obtention par l'entreprise des autorisations nécessaires pour déroger au repos dominical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, le recours au travail du dimanche nécessite l'accord écrit de chaque salarié volontaire concerné et donne lieu, *a minima*, aux contreparties suivantes :

- un repos compensateur équivalent à la durée effectuée le dimanche concerné ;
- et, une rémunération majorée de 100 % de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Enfin, le salarié peut informer l'employeur de son souhait de ne plus travailler le dimanche. En pareil cas, le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

Article 23 | *Astreinte*

L'activité du travail temporaire se singularise par la mise à disposition temporaire de salariés au bénéfice d'entreprises clientes pour l'exécution d'une mission. De ce fait, l'activité des entreprises de la branche est étroitement corrélée à l'activité de ses entreprises clientes avec une nécessité parfois d'adopter leurs rythmes et contraintes spécifiques.

Du fait de cette singularité, il peut s'avérer nécessaire d'adapter l'organisation de l'activité de certains salariés pour répondre aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises clientes, tout en n'imposant pas une présence permanente du salarié sur son lieu de travail, en recourant à l'astreinte.

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Conformément à la réglementation en vigueur, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour le compte de l'entreprise.

La période d'astreinte n'étant pas du temps de travail effectif, elle est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

En revanche, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte est considéré comme un temps de travail effectif. Lorsqu'il nécessite un déplacement, le temps de déplacement est considéré comme un temps de travail effectif et les frais engendrés par ce déplacement sont pris en charge par l'employeur selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

La rémunération du temps d'intervention, incluant le temps de déplacement, doit inclure, s'il y a lieu, les majorations afférentes aux heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche.

L'astreinte peut être instituée dans les conditions prévues par le présent accord, après consultation du comité économique et social, lorsqu'il existe.

Article 23.1 | *Modalités d'organisation des astreintes*

Selon la réglementation en vigueur, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés.

L'employeur détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'employeur veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte, étant entendu qu'un salarié ne peut être d'astreinte plus de 15 jours par mois, sauf accord du salarié. La durée d'une astreinte est, en tout état de cause, de 7 jours consécutifs au plus.

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte dans un délai de 15 jours calendaires, pouvant être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 23.2 | *Compensation des astreintes*

La période d'astreinte fait l'objet d'une compensation financière déterminée par l'employeur.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, après accord de l'employeur, en un repos équivalent.

Article 23.3 | Modalités de suivi des temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Il est remis en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qui ont été accomplies au cours du mois avec la compensation correspondante.

Chapitre 4 Temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le présent chapitre ne remet pas en cause les règles régissant certaines formes de travail à temps partiel soumises à une réglementation particulière (le congé parental d'éducation, temps partiel thérapeutique...).

Article 24 | Formalités de mise en œuvre

Article 24.1 | À la demande du salarié

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalent.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date de passage à temps partiel envisagée.

L'employeur apporte une réponse motivée, par écrit, au salarié dans un délai de 2 mois à compter de la réception de celle-ci.

Un aménagement du temps de travail peut être proposé aux autres salariés de l'établissement afin de pouvoir satisfaire la demande de passage à temps partiel. Le refus par un salarié d'aménager ses horaires de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

La satisfaction de la demande est recherchée en priorité sur le même lieu de travail. À défaut, il peut être proposé un changement de lieu de travail, qui ne peut excéder 40 km, sauf accord du salarié.

En cas de pluralités de demandes, l'employeur peut tenir compte de la situation personnelle ou familiale du salarié concerné (nombre d'enfants à charge de moins de 16 ans, famille monoparentale, handicap d'un enfant, salariés aidants, projet personnel...).

Article 24.2 | À l'initiative de l'employeur

Des horaires à temps partiel peuvent être mis en place à l'initiative de l'employeur, dans les conditions strictement prévues par la réglementation en vigueur, et, le cas échéant, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Sauf disposition spécifique expressément prévue par la loi, le passage à temps partiel d'un salarié à temps complet nécessite de recueillir son accord exprès.

Le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 25 | Durée du travail d'un salarié à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel fixe la durée du travail, hebdomadaire ou mensuelle, dans le respect d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel.

Cette durée minimale conventionnelle ne remet pas en cause les règles régissant certaines formes de travail à temps partiel soumises à une réglementation particulière.

Article 26 | Les heures complémentaires et le complément d'heures

Article 26.1 | Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % dans la limite de 1/10^e de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail et, au-delà de 1/10^e et jusqu'à 1/3 de la durée prévue par le contrat, à une majoration du salaire de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail prévue par le contrat de travail, la durée contractuelle est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'opposition du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'acceptation du salarié et à sa demande, la nouvelle durée contractuelle est formalisée par écrit.

Article 26.2 | Le complément d'heures

L'employeur peut, d'un commun accord avec le salarié travaillant à temps partiel, prévoir l'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par le contrat. Cette augmentation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par les parties.

Cette augmentation ne peut être égale à la durée légale du travail, sous peine de requalifier le contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants pour compléments d'heures peuvent être conclus avec un même salarié dans la limite de 8 avenants par an.

Lorsque des heures sont accomplies au-delà du volume horaire déterminé par l'avenant pour complément d'heures, ces heures donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 27 | Répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois est prévue par le contrat de travail.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois, prévue par le contrat de travail, est notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute lorsque cette modification n'est pas compatible avec :

- les obligations familiales impérieuses ;

- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- l'accomplissement d'une période d'activité chez un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de durée de travail, non prévue au contrat de travail, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsqu'en application des dispositions législatives et conventionnelles, une formation est considérée comme du temps de travail effectif, elle est mise en œuvre, en priorité, pendant les heures habituelles de travail du salarié. À défaut, elle peut être mise en œuvre au cours des heures habituellement non-travaillées, sans remettre en cause son assimilation à du temps de travail effectif.

Article 28 | Garanties collectives et retraite

Article 28.1 | Garanties collectives

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée de la même manière que s'il avait occupé un emploi à temps plein.

Un salarié à temps partiel connaît les mêmes conditions d'accès et de rémunération à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Lorsque le salarié effectue un stage de formation à l'initiative de l'employeur portant sur une durée autre que les heures contractuelles de travail, les heures de formation sont payées ou récupérées dans la limite de l'horaire de travail dans l'entreprise.

Aucune discrimination par rapport à un salarié à temps plein en matière de promotion, de rémunération, d'attribution de congés et de déroulement de carrière ne peut avoir lieu.

Le fait de travailler à temps partiel, qu'il soit choisi ou proposé, ne fait pas obstacle à l'adhésion à un régime de protection sociale complémentaire.

Un salarié à temps partiel est électeur et peut se porter candidat aux élections.

Pour la détermination des effectifs, les salariés à temps partiel sont pris en compte proportionnellement à leur durée réelle du travail et non à leur horaire contractuel.

Article 28.2 | Retraite

En cas de passage à temps partiel et en l'absence d'obstacle législatif ou réglementaire, l'employeur et le salarié peuvent convenir, d'un commun accord, que l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire est maintenue à la hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée antérieurement à temps plein. L'accord est écrit, daté et signé par les deux parties. Il figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

L'option peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, sans que la dénonciation par l'employeur ne puisse intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet de l'option.

Article 29 | Retour à un temps plein et augmentation du temps partiel

Les salariés en contrat à durée indéterminée, qui ont obtenu un temps partiel pour une durée déterminée, retrouvent leur emploi à temps complet au terme prévu ou un emploi similaire.

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une priorité de passage à temps plein dans tout poste à pourvoir de qualification identique.

Les salariés à temps partiel bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'un temps partiel plus conséquent dans tout poste à pourvoir de qualification identique.

Dans tous les cas, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondant.

En cas de pluralité pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant au mieux à l'emploi concerné. L'employeur examine plus particulièrement la demande des salariés dont la situation familiale s'est modifiée, dans les conditions justifiant un passage à temps plein (décès d'un membre de la famille, chômage du conjoint...).

Les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en informent l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chapitre 5 Le compte épargne-temps

Article 30 | Formalités de mise en œuvre

Un compte épargne-temps peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés en application du présent accord, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur, qui envisage de mettre en place un compte épargne-temps, engage au préalable une négociation sauf si sa mise en place a déjà été négociée dans le cadre de précédentes négociations d'entreprise sans parvenir à la conclusion d'un accord. Si les parties ne parviennent pas à un accord à l'issue de cette négociation, l'entreprise peut mettre en place ce dispositif dans les conditions prévues au présent accord.

Article 31 | Ouverture du compte

Le compte épargne-temps a un caractère facultatif et est ouvert à l'initiative du salarié.

Article 32 | Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur en confie la gestion, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

Si l'employeur accepte que les droits épargnés dans le compte épargne-temps excèdent le plafond des sommes garanties par l'AGS, il doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, pour permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant au-delà du plafond. Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, atteignent le plafond, les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés. Le salarié perçoit alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Les coordonnées de l'organisme assureur sont communiquées au comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 33 | Alimentation à l'initiative du salarié

Dans le cadre des éléments retenus par l'employeur pouvant alimenter le compte épargne-temps, le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

1° Les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables par an et les congés payés supplémentaires, incluant les congés conventionnels, dont il bénéficie ;

2° La rémunération des heures supplémentaires et les majorations afférentes ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement ;

3° Les éventuels jours de repos accordés au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel ;

4° Les journées ou demi-journées attribuées au titre de la contrepartie obligatoire en cas de dépassement du contingent annuel ;

5° Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures ;

6° Les journées ou demi-journées de repos liés au forfait en jours sur l'année ;

7° Les jours de repos attribués au titre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

8° Les augmentations ou les compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités, etc.), quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;

9° Les sommes perçues au titre de l'intéressement collectif des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise ;

10° Au terme de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et les sommes versées sur un plan d'épargne salariale.

Le salarié indique par écrit à l'employeur la quote-part de chacun des éléments susceptibles d'alimenter son compte.

Article 34 | Modalités de gestion des éléments épargnés

Lors de son alimentation, le compte épargne-temps est exprimé en temps ou en argent.

Lorsque le compte est exprimé en temps, tout élément qui n'est pas exprimé en temps, alimentant le compte, est converti :

- pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en l'équivalent d'heures sur la base du salaire horaire à la date de son affectation ;
- pour les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant ou rémunérés selon un forfait en jours sur l'année, en l'équivalent de jours sur la base de la valeur d'une journée de travail.

Lorsque le compte est exprimé en argent, tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tels que les jours de congés annuels ou les jours ou heures de repos, y est affecté pour la valeur, à la date de son affectation, de l'indemnité ou de la rémunération, de l'heure ou du jour, correspondante.

L'entreprise peut revaloriser les éléments qui sont affectés au compte épargne-temps.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise le mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés du mode retenu de valorisation des éléments affectés au compte épargne-temps.

Lorsque le compte est utilisé pour financer un congé ou un passage à temps partiel, la valeur du compte, si ce dernier est exprimé en argent, est convertie en heures ou en jours de repos,

lors de la communication au salarié de l'état de son compte. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la valeur du compte est convertie en heures de repos sur la base du salaire horaire à la date de communication de l'état du compte. Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, la valeur du compte est convertie en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail à la date de communication de l'état du compte.

Article 35 | Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié en temps ou en argent.

Ainsi, les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisés d'une part, pour compléter sa rémunération, d'autre part, pour financer un congé ou un passage à temps partiel, ou être transférés.

Lors de la consultation du comité social et économique, l'employeur précise la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, les éléments qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité social et économique, l'employeur informe les salariés de la forme d'utilisation du compte qu'il entend privilégier, l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, les éléments qu'il entend exclure, en totalité ou en partie, de l'alimentation du compte.

Article 36 | Monétisation ou transfert des droits inscrits au compte du salarié

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier a préalablement fixé et avec son accord, demander le déblocage d'une partie ou de la totalité des droits affectés sur le compte pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

Conformément à la réglementation en vigueur, les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un déblocage ou d'un transfert de droits, sauf en cas de rupture du contrat de travail. Ils sont utilisés exclusivement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

Par ailleurs, le salarié peut transférer ses droits sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), ou un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

Le salarié peut également décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué par l'entreprise ou de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation d'années d'étude ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément à la réglementation en vigueur, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Article 37 | Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel, prévu par la loi, par le présent accord, par les dispositions conventionnelles de l'entreprise ou par le contrat de travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, un congé ou un passage à temps partiel dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dis-

positions législatives, conventionnelles ou contractuelles, mais résulte de l'existence des droits acquis, convertis en heures ou en jours, figurant sur le compte. Dans ce cas :

- le salarié formule sa demande, par écrit, au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel, en précisant la durée du congé ou du passage à temps partiel. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse ;
- la durée du congé ne peut être inférieure à deux semaines et supérieure à deux ans. La durée du passage à temps partiel ne peut être inférieure à six mois et supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Les éléments affectés au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation, pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ en congé ou du passage à temps partiel. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits acquis inscrits au compte du salarié, l'indemnisation peut être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant toute la durée du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son passage à temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 38 | Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation complète du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité sont acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Sauf exonération de charges fiscales dans les cas et les conditions prévus par la loi, cette indemnité est soumise au même régime fiscal que les salaires.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte du salarié peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur sous réserve que ce dernier ait également mis en place un compte épargne-temps. Ce transfert nécessite l'accord écrit entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable au nouvel employeur.

Si un tel transfert n'est pas possible, le salarié peut convenir avec son ancien employeur que les droits épargnés inscrits à son compte sont consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Titre 4 Les compétences fondamentales détenues par les salariés dans l'exercice de leurs activités

Chapitre 1^{er} Définition des compétences spécifiques détenues par les salariés dans le cadre de leurs activités

Article 39 | *Le travail temporaire : une activité spécifique*

Le travail temporaire est une activité réglementée soumise au respect de principes juridiques et déontologiques qui se différencie à ce titre des autres formes d'emploi.

Les activités exercées par les salariés se singularisent par l'existence d'un « savoir-faire » unique exigeant à la fois :

- une connaissance et une maîtrise du cadre législatif et conventionnel du travail temporaire qui encadre la mise à disposition des salariés intérimaires auprès des entreprises utilisatrices ;
- une connaissance des secteurs d'activité très divers et une maîtrise des réglementations associées ;
- une connaissance des spécificités des différents bassins d'emploi ;
- une pratique partenariale avec les différents acteurs du service public de l'emploi ;
- un accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes relevant exclusivement de l'insertion par l'activité économique dans un objectif d'insertion voire d'inclusion.

Il en résulte une structuration des activités exercées par les salariés, au sein du réseau des agences d'emploi, organisée autour des principaux pôles suivants :

- l'activité commerciale qui a connu des transformations notamment réglementaires et économiques liées aux évolutions inhérentes aux différents secteurs dont relèvent les clients ;
- l'activité de placement et de recrutement qui a connu des mutations importantes liées notamment à la digitalisation de tout ou partie du processus de recrutement. Ces transformations sont vouées à se poursuivre voire à s'intensifier avec l'accélération notamment des transitions numériques ;
- l'activité de mise à disposition qui a également évolué afin de tenir compte des enjeux liés notamment à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

Chacune de ces activités structurantes nécessite de détenir des compétences spécifiques qui font partie intégrante des éléments constitutifs du statut du salarié permanent.

Ces compétences mobilisées par les salariés relevant du présent accord dans le cadre de l'exercice de leurs activités, sont identifiées au sein d'un socle de compétences spécifiques qui a vocation à matérialiser le savoir-faire des salariés.

Article 40 | *Contenu du socle des compétences spécifiques des salariés*

Aux côtés des compétences transversales mobilisées dans le cadre des activités dites « supports » de l'entreprise, les parties signataires du présent accord définissent ci-après les compétences spécifiques détenues par les salariés dans le cadre de leurs activités exercées au sein des agences d'emploi.

Article 41 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité commerciale*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité commerciale, les compétences spécifiques suivantes :

- assurer une veille économique du marché de l'emploi au niveau national et local ;
- participer aux différents réseaux économiques et institutionnels locaux (service public de l'emploi, collectivités, etc.) ;

- développer le portefeuille clients et entretenir la relation commerciale ;
- négocier la prestation avec le client ;
- traiter les commandes des clients dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- rechercher des candidats dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur.

Article 42 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité de recrutement et de placement*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité de recrutement et de placement, les compétences spécifiques suivantes :

- recruter sans discriminer dans le respect de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- recruter et intégrer des candidats en situation de handicap ;
- recruter des candidats de nationalité étrangère dans le respect de la législation en vigueur ;
- recruter un salarié intérimaire en CDI en tenant compte des spécificités propres au CDI intérimaire issues de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- mettre en œuvre des parcours d'insertion par l'activité économique au sein des entreprises de travail temporaire d'insertion dans le respect de la législation en vigueur.

Article 43 | *Compétences détenues dans le cadre de l'activité de mise à disposition d'un salarié intérimaire en CTT et en CDI*

Les salariés mobilisent, dans le cadre de l'exercice de leur activité de mise à disposition, les compétences spécifiques suivantes :

- connaître et mettre en œuvre les fondamentaux de la législation du travail temporaire ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositions des différents textes conventionnels visant les salariés intérimaires en CTT et en CDI ;
- mettre à disposition un salarié intérimaire en CTT et en CDI dans le respect des règles de prévention des risques professionnels et de santé au travail issues de la législation et des textes conventionnels en vigueur ;
- mettre à disposition un salarié intérimaire en CTT et en CDI dans le respect des exigences réglementaires propres à certains secteurs d'activités requérant l'obtention notamment de certifications ou habilitations spécifiques ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositifs de formation de droit commun et spécifiques à la branche du travail temporaire ;
- connaître et mettre en œuvre les dispositifs d'action sociale créés par la branche du travail temporaire ;
- assurer le suivi administratif des missions notamment l'établissement de la paie dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chapitre 2 Sécurisation des compétences spécifiques détenues par les salariés

Article 44 | *L'importance de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche (GPEC)*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue une démarche globale de gestion prospective des ressources humaines qui vise à prévenir le risque

d'obsolescence des compétences détenues par les salariés et mobilisées dans le cadre d'un environnement en perpétuelle transformation.

La GPEC de branche permet d'avoir une compréhension approfondie, partagée et continue des évolutions des emplois, des compétences et des parcours professionnels des salariés.

Ainsi, afin d'accompagner les salariés dans la sécurisation de leurs compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités, les différents outils déployés dans le cadre de la GPEC de branche doivent permettre :

- d'anticiper ces évolutions de nature diverse ;
- d'identifier et recenser les compétences détenues ;
- d'évaluer les écarts de compétences déjà constatés ou prévisibles entre ces compétences et celles qui seront indispensables au vu des évolutions pressenties ;
- de mobiliser les moyens appropriés pour réduire ces écarts.

Les parties signataires veillent au déploiement de ces outils et à leur suivi au niveau de la branche.

Article 45 | *La mobilisation du plan de développement des compétences dans le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés*

Eu regard à l'accélération des mutations technologiques, organisationnelles ou socio-économiques, l'employeur doit s'assurer que les salariés mobilisent les compétences appropriées dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

À ce titre, le plan de développement des compétences constitue un outil stratégique qui traduit opérationnellement la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur.

Afin d'accompagner les nouveaux salariés dans leur intégration et de veiller au maintien et au développement des compétences des salariés en activité, l'employeur met en œuvre les actions de formation nécessaires pour sécuriser leur parcours professionnel et les formalise dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 | *Financement relatif au développement des compétences et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés*

Afin de dédier des moyens financiers au service du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un financement spécifique au niveau de la branche.

Les paramètres de ce financement sont fixés dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle.

Titre 5 Frais de santé et prévoyance

Chapitre 1^{er} Garanties des salariés en matière de remboursement complémentaire de frais de santé

Depuis le 1^{er} janvier 2016, toute entreprise est tenue de faire bénéficier ses salariés d'une complémentaire santé collective à adhésion obligatoire dite « responsable », avec une participation financière de l'employeur au moins égale à 50 %.

Le présent accord a pour objectif d'instituer, au niveau de la branche, une couverture de base, commune et obligatoire, en matière de remboursement complémentaire de frais de santé, pour l'ensemble des salariés. Cette couverture de branche repose sur un socle de garanties de frais

de santé qui s'impose à toutes les entreprises de la branche. Ainsi, elles sont tenues de garantir à tous leurs salariés les garanties de frais de santé mises en place à titre obligatoire par le présent accord.

D'une part, le présent accord définit le cadre juridique de la couverture obligatoire mise en place par la branche pour les seuls salariés, destinée à les rembourser en tout ou partie de leurs frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident : frais médicaux, hospitaliers, frais pharmaceutiques, frais optiques, dentaires ou d'analyses et de laboratoire, etc.

Conformément à la réglementation en vigueur, la couverture de branche garantit l'ensemble des pathologies ou affections qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale.

D'autre part, le présent accord définit la nature et le niveau des garanties de frais de santé.

Par ailleurs, l'entreprise reste libre d'assurer les garanties de frais de santé mises en place par la branche auprès de l'assureur de son choix.

L'entreprise peut également améliorer la présente couverture conventionnelle, en respectant l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 47 | *Caractère collectif des garanties de frais de santé*

Article 47.1 | *Bénéficiaires des garanties de frais de santé*

La couverture de base instituée à titre obligatoire par le présent accord bénéficie collectivement à tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Article 47.2 | *Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu*

47.2.1. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties de frais de santé mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires ou de prestations complémentaires pour les risques d'invalidité ou d'incapacité permanente, financées au moins pour partie par l'employeur (régime de prévoyance) ;
- d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

En tout état de cause, les garanties de frais de santé sont maintenues moyennant paiement de la cotisation afférente tant par l'entreprise que par le salarié.

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations est en principe déterminée comme suit :

- lorsqu'elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s'appliquer pendant la période de suspension du contrat de travail ;
- lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, les cotisations sont calculées sur la base du montant de l'indemnisation versé au salarié pendant la période de suspension de son contrat. Par indemnisation, il convient d'entendre l'indemnisation légale, le cas échéant, complétée de l'indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette correspondant à la rémunération perçue avant la suspension du contrat de travail).

47.2.2. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée

Le bénéfice des garanties de frais de santé mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant d'aucune indemnisation au sens de l'article 47.2.1.

Par conséquent, l'obligation de cotiser est également suspendue.

Toutefois, le salarié peut demander à bénéficier du maintien des garanties de frais de santé pendant la période de suspension de son contrat de travail non indemnisée, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente (part patronale et part salariale) directement auprès de l'organisme assureur.

Article 48 | *Caractère obligatoire des garanties de frais de santé*

L'adhésion à la couverture de base instituée par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des salariés, sous réserve des facultés de dispense d'affiliation.

Par conséquent, les salariés sont automatiquement affiliés au contrat d'assurance collectif de complémentaire santé souscrit par leur entreprise, assurant *a minima* la présente couverture de branche et ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf à se prévaloir d'un motif de dispenses autorisé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le salarié a la faculté de se dispenser de l'obligation d'adhésion, à son initiative, en se prévalant de l'un des motifs de dispenses d'ordre public prévus par la réglementation en vigueur.

En outre, en complément des dispenses d'ordre public, l'entreprise peut prévoir d'autres facultés de dispense d'adhésion au bénéfice des salariés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et sous réserve de les prévoir expressément dans l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, la dispense d'affiliation relève du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de l'obligation d'adhésion, après avoir été préalablement informé par son employeur des conséquences de son choix. L'entreprise ne peut s'opposer à une demande de dispense d'adhésion sous réserve que le motif de la dispense soit valable.

En cas de contrôle, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Article 49 | *Portabilité des garanties de frais de santé en cas de cessation du contrat de travail*

Article 49.1 | *Dispositif de portabilité légale*

49.1.1. Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues

Dans le cadre du dispositif de portabilité légale, l'ancien salarié bénéficie, après son départ de l'entreprise et sous certaines conditions, de la portabilité de la couverture complémentaire de frais de santé dont il bénéficiait au sein de son ancienne entreprise.

Ainsi, il conserve le bénéfice des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise en cas de cessation de son contrat de travail, hors licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est automatique, temporaire et gratuit.

Le droit à la portabilité légale est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la réglementation en vigueur. Par conséquent, l'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de portabilité, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties de frais de santé.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

49.1.2. Durée et cessation de la portabilité légale

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

En tout état de cause, la durée de maintien de la couverture ne peut excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- à l'issue de la période de portabilité légale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 49.2 | *Maintien des garanties dans le cadre de la loi Évin*

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoit au profit de plusieurs catégories d'anciens salariés le maintien de la couverture complémentaire de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de leur ancienne entreprise dans le cadre d'un contrat collectif. L'organisme assureur doit proposer le maintien de la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

Le contrat d'assurance collectif de l'entreprise doit prévoir les modalités selon lesquelles l'organisme assureur s'engage à maintenir la couverture au profit des anciens salariés et les conditions tarifaires applicables. Ce dispositif de maintien de la couverture, en application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, bénéficie :

- aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- aux anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- aux anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- aux ayants droit garantis du chef du salarié en cas de décès de ce dernier.

Dans ce cadre, les anciens salariés susvisés peuvent conserver leur couverture, sans condition de durée, dès lors qu'ils en font la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire (dispositif de portabilité légale).

En cas du décès du salarié, la couverture peut être maintenue pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les ayants droit en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'organisme assureur doit alors adresser une proposition de maintien de la couverture au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire (dispositif de portabilité légale).

En cas de décès du salarié, cette proposition doit être adressée aux ayants droit dans un délai de deux mois à compter du décès.

Le maintien de la couverture donne lieu à la souscription d'un nouveau contrat à titre individuel. L'adhésion est à la charge exclusive du seul bénéficiaire.

Article 50 | Socle des garanties de frais de santé

La nature et le niveau des garanties de frais de santé instituées à titre obligatoire par le présent accord figurent en annexe 1.

En tout état de cause, la couverture de base mise en place par le présent accord répond au cahier des charges du contrat dit responsable.

Le socle de garanties de frais de santé mis en place par le présent accord doit bénéficier, prestation par prestation, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà du socle de garanties de frais de santé défini par le présent accord, l'entreprise peut améliorer la présente couverture de branche dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ou facultative :

- en améliorant le niveau des garanties de frais de santé défini par le présent accord, en optant pour un niveau supérieur de ces garanties ;
- et/ou en complétant le socle de garanties de frais de santé institué par le présent accord, en optant pour des garanties additionnelles.

De même, l'entreprise peut décider d'étendre la couverture complémentaire de frais de santé aux ayants droit (conjoint/enfants) des salariés dans le cadre d'une adhésion obligatoire ou facultative. Lorsque cette extension est mise en place à titre obligatoire, l'entreprise doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale.

En tout état de cause, l'entreprise doit formaliser son choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 51 | Financement des garanties de frais de santé

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire.

Toutefois, chaque entreprise est libre de déterminer une répartition plus favorable aux salariés.

Article 52 | Information des salariés

L'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié, une notice d'information établie par l'organisme assureur leur permettant d'avoir une bonne compréhension de ses droits et obligations.

Cette remise s'effectue par tout moyen, sous réserve de pouvoir en conserver la preuve.

Il incombe à l'organisme assureur d'établir une notice détaillée qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'application. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garanties ainsi que des délais de prescription.

Outre les informations légales, elle doit préciser, en particulier, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, le dispositif de portabilité légale et le maintien des garanties dans le cadre de l'article 4 de la loi Évin.

Les salariés doivent être informés, préalablement et individuellement, de toute modification de leurs droits et obligations. À cette fin, l'employeur remet à chaque salarié la notice d'information mise à jour par l'organisme assureur.

Article 53 | Mise en œuvre par les entreprises

Les stipulations du présent chapitre s'appliquent à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Dans les conditions prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail, les entreprises, disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de complémentaire santé au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront s'assurer de sa conformité au présent accord. Elles pourront maintenir leur contrat sous réserve que ledit contrat garantisse les mêmes prestations à un niveau au moins équivalent à celui défini par le présent accord. À défaut, si leur contrat ne garantit pas les mêmes prestations et à un niveau au moins équivalent, les entreprises devront, au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord, adapter leur contrat d'assurance et modifier l'acte (accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) mettant en place les garanties collectives dont bénéficient les salariés en matière de remboursement complémentaire de frais de santé.

Chapitre 2 Garanties de prévoyance des salariés

Conformément à l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, tout employeur doit s'engager à verser, pour ses salariés cadres, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Conscients des disparités pouvant exister au sein de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent de renforcer la protection sociale complémentaire des salariés en généralisant, au sein de la branche, la couverture des salariés contre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, qu'ils soient cadres ou non-cadres. De ce fait, le présent accord institue une couverture de base, commune et obligatoire, qui repose sur un socle de garanties de prévoyance qui s'impose à toutes les entreprises.

Les entreprises sont ainsi tenues de garantir à tous leurs salariés les garanties de prévoyance mises en place à titre obligatoire par le présent accord. De ce fait, la branche du travail temporaire rend obligatoire pour les entreprises la souscription d'un contrat d'assurance collectif de prévoyance à adhésion obligatoire pour l'ensemble de leurs salariés, y compris non-cadres.

D'une part, le présent accord fixe le cadre juridique de la couverture obligatoire mise en place par la branche pour les seuls salariés. D'autre part, il définit l'objet et le niveau des garanties de prévoyance.

En premier lieu, les parties signataires du présent accord conviennent de laisser la liberté aux entreprises d'assurer les garanties de prévoyance mises en place par la branche auprès de l'assureur de leur choix.

En second lieu, les parties signataires du présent accord conviennent que les entreprises peuvent améliorer la présente couverture conventionnelle, en respectant l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 54 | Caractère collectif des garanties de prévoyance

Article 54.1 | Bénéficiaires des garanties de prévoyance

La couverture de base instituée à titre obligatoire par le présent accord bénéficie collectivement à tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Le présent accord prévoit des garanties et des niveaux de garanties différenciés selon l'appartenance à la catégorie des cadres ou des non-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, sont visés les salariés relevant des emplois classés à partir du niveau G de la classification de branche des emplois des salariés permanents.

Conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2024, agréé par la commission paritaire rattachée à l'Apec, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance instituées par le présent accord les salariés relevant des emplois classés au niveau F de la classification de branche des emplois des salariés permanents.

Article 54.2 | Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

54.2.1 Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires ou de prestations complémentaires pour les risques d'invalidité ou d'incapacité permanente, financées au moins pour partie par l'employeur (régime de prévoyance) ;
- d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale (arrêt de travail) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

En tout état de cause, les garanties de prévoyance sont maintenues moyennant paiement de la cotisation afférente tant par l'entreprise que par le salarié, selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié au moment de la suspension du contrat.

Lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue de s'appliquer en cas de suspension du contrat de travail.

Lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est fixée par référence à la rémunération versée :

- les cotisations et prestations afférentes à la garantie d'incapacité temporaire de travail sont en principe calculées sur la base du montant de l'indemnisation versé au salarié pendant la période de suspension de son contrat. Par indemnisation, il convient d'entendre l'indemnisation légale, le cas échéant, complétée de l'indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette correspondant à la rémunération antérieure [rémunération des 12 derniers mois] à la suspension du contrat de travail) ;
- les cotisations et prestations afférentes aux garanties décès et invalidité/incapacité permanente sont calculées sur la base de la rémunération antérieure (rémunération des 12 derniers mois) à la suspension du contrat de travail.

54.2.2. Cas des salariés dont la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne bénéficiant d'aucune indemnisation au sens de l'article 54.2.1.

Par conséquent, l'obligation de cotiser est également suspendue.

Toutefois, le salarié peut demander à bénéficier du maintien des garanties de prévoyance pendant la période de suspension de son contrat de travail non indemnisée, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente (part patronale et part salariale) directement auprès de l'organisme assureur.

Article 55 | *Caractère obligatoire des garanties de prévoyance*

L'adhésion à la couverture de base instituée par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des salariés.

Par conséquent, les salariés sont automatiquement affiliés au contrat d'assurance collectif de prévoyance souscrit par leur entreprise, assurant *a minima* la présente couverture conventionnelle, et ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 56 | *Dispositif de portabilité légale*

Article 56.1 | *Conditions d'ouverture des droits et garanties maintenues*

Dans le cadre du dispositif de portabilité légale, l'ancien salarié bénéficie, après son départ de l'entreprise et sous certaines conditions, de la portabilité de la couverture de prévoyance dont il bénéficiait à titre collectif au sein de son ancienne entreprise.

Ainsi, il conserve le bénéfice des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise en cas de cessation du contrat de travail, hors licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est automatique, temporaire et gratuit.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Par conséquent, l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de portabilité, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties de frais de prévoyance.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe son assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 56.2 | *Durée et cessation du dispositif de portabilité légale*

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

En tout état de cause, la durée de maintien de la couverture ne peut excéder douze mois.

Le maintien des garanties cesse :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire du dispositif de portabilité légale ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- à l'issue de la période de portabilité légale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

Article 57 | *Socle des garanties de prévoyance*

La nature et le niveau des garanties de prévoyance instituées à titre obligatoire par le présent accord figurent en annexe 2.

Le socle de garanties de prévoyance mis en place par le présent accord destiné à couvrir les risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité doit bénéficier, prestation par prestation, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà du socle de garanties de prévoyance défini par le présent accord, l'entreprise peut améliorer la présente couverture de branche dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire ou facultative :

- en améliorant le niveau des garanties de prévoyance défini par le présent accord, en optant pour un niveau supérieur de ces garanties ;
- et/ou en complétant le socle de garanties de prévoyance institué par le présent accord, en optant pour des garanties additionnelles.

En tout état de cause, l'entreprise doit formaliser son choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 57.1 | *Garantie incapacité temporaire de travail*

Pour bénéficier de cette garantie, le salarié doit être pris en charge par la sécurité sociale et percevoir, à ce titre, des prestations en espèces de la sécurité sociale.

57.1.1. Objet de la garantie

La garantie incapacité temporaire de travail intervient en relais de la période d'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale.

Plus précisément, cette garantie intervient à l'expiration de la période d'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident.

Les salariés ayant une ancienneté insuffisante pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail au terme d'un délai de franchise de 150 jours calendaires, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

Les salariés ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur, la durée totale d'indemnisation complémentaire étant atteinte, bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail au terme d'un délai de franchise de 90 jours calendaires, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail. Toutefois, en cas d'arrêt de travail dû à la même maladie ou au même accident que le précédent arrêt de travail ayant donné lieu à indemnisation complémentaire de l'employeur, cet arrêt ne donne pas lieu à l'application du délai de franchise dès lors que la rechute est prise en charge par la sécurité sociale. Dans ce cas, le salarié bénéficie de la garantie incapacité de travail dès le premier jour d'arrêt de travail au titre de la rechute.

57.1.2. Montant de la garantie

Le montant des indemnités journalières complémentaires figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2 et est exprimé en pourcentage du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

En tout état de cause, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsqu'un arrêt de travail survient pendant la période de portabilité, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) ne peut, en aucun cas, excéder le montant net des allocations chômage perçu par le salarié.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que dure le service des prestations en espèces de la sécurité sociale.

57.1.3. Cas particulier des salariés à temps partiel pour motif thérapeutique

Les salariés exerçant leur activité à temps partiel pour motif thérapeutique bénéficient de la garantie incapacité temporaire de travail.

En tout état de cause, la totalité des indemnités perçues par le salarié (indemnités journalières de la sécurité sociale et indemnités journalières complémentaires) et la rémunération versée par l'employeur pour les heures travaillées ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Article 57.2 | Garantie décès

57.2.1. Capital décès

57.2.1.1. Objet de la garantie

En cas de décès d'un salarié, un capital décès forfaitaire est versé en une seule fois aux bénéficiaires.

Le capital décès est versé au ou aux bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié auprès de l'organisme assureur.

La désignation du ou des bénéficiaire(s) peut également être effectuée notamment par voie d'acte sous seing privé ou par acte authentique (notaire...), sous réserve d'en informer l'organisme assureur. Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s).

57.2.1.2. Définition des bénéficiaires

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s) par le salarié ou en cas de prédécès du ou des bénéficiaire(s) désigné(s), le capital décès est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement, au partenaire survivant lié par un pacte civil de solidarité ou au concubin survivant au moment du décès ;
- à parts égales entre eux, aux enfants du salarié, vivants ou représentés.

L'enfant du défunt et de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de son concubin, à naître moins de 300 jours après le décès est réputé né pour l'attribution du capital décès ;

- à parts égales entre eux, aux parents vivants du salarié ;
- à défaut, et à parts égales entre eux, aux héritiers du salarié.

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins deux ans en concubinage avec le salarié décédé. De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de pacte civil de solidarité.

Dans le cas d'un salarié qui revendiquerait un mariage polygame acquis valablement sous l'empire d'une loi étrangère ou toute autre situation de même nature, un seul capital décès est versé et réparti, à défaut de désignation expresse, à parts égales entre les différents bénéficiaires.

57.2.1.3. Montant de la garantie

Le montant du capital décès figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2.

Pour les salariés cadres, la garantie décès est exprimée en pourcentage du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence correspond aux rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

Pour les salariés non cadres, la garantie décès est exprimée en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

57.2.2. Rente temporaire du conjoint

57.2.2.1. Objet de la garantie

Une rente temporaire du conjoint peut être versée, à la demande du conjoint survivant, suite au décès d'un salarié non cadre consécutif à un accident de trajet, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le conjoint survivant peut opter, s'il est le bénéficiaire du capital décès, soit pour le versement de ce capital soit pour le versement d'une rente temporaire de conjoint, sous réserve de réunir cumulativement les conditions suivantes :

- le salarié et son conjoint avaient un ou plusieurs enfant(s) à charge au moment du décès ;
- le conjoint bénéficiaire était demandeur d'emploi au jour du décès.

Une fois exprimé, le choix entre le capital décès et la rente temporaire du conjoint est définitif.

57.2.2.2. Définition du conjoint survivant

Par conjoint survivant, il convient d'entendre :

- le conjoint survivant non divorcé, non séparé judiciairement du salarié au moment du décès ;
- le partenaire survivant lié par un pacte civil de solidarité au salarié au moment du décès ;
- le concubin survivant du salarié au moment du décès.

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins deux ans en concubinage avec le salarié décédé. De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de pacte civil de solidarité.

57.2.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la rente temporaire du conjoint figure dans le tableau des garanties de prévoyance en annexe 2 et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

La rente temporaire du conjoint est versée pendant les 24 mois suivant le décès. La rente cesse d'être due au terme des 24 mois de versement et, en tout état de cause, à la date du décès du bénéficiaire.

Lorsque le conjoint opte pour la rente temporaire, la fraction du capital décès supplémentaire prévue pour enfant(s) à charge est versée au bénéfice de ce(s) dernier(s).

57.2.3. Rente éducation

57.2.3.1. Objet de la garantie

Si, à la date du décès, le salarié avait un ou plusieurs enfant(s) à charge, il est versé, en complément du capital décès, à chaque enfant à charge une rente éducation dont le montant est fixé au tableau des garanties de prévoyance annexé au présent accord.

57.2.3.2. Définition des enfants bénéficiaires

Les enfants bénéficiaires sont les enfants à charge du salarié au moment du décès.

Les enfants concernés sont indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître plus de 180 jours et moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La notion d'enfant à charge du salarié s'entend également au sens de la réglementation sociale. Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, dont le salarié pourvoyait aux besoins et assumait la charge effective et de l'entretien ou pour lesquels il versait une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- l'enfant légitime ou naturel, à naître au moment du décès et né viable ;
- les enfants d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus, qui poursuivent leurs études ou sont sous contrat d'apprentissage.

La rente est versée en considération de l'âge de l'enfant au moment du décès du salarié. Elle est réajustée, par palier successif, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge maximal de perception de la rente éducation, soit 25 ans révolus.

Toutefois, le bénéfice de la rente éducation est également accordé aux enfants du salarié et ceux de son conjoint tels que définis ci-dessus, quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés ou invalides 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale avant leur 26^e anniversaire. Cet état doit être reconnu au moment du décès du salarié.

Par ailleurs, les enfants, reconnus handicapés ou invalides 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale à la date du décès du salarié et avant leur 26^e anniversaire, bénéficient d'une prolongation du versement de la rente éducation au-delà de leur 25^e anniversaire et sans limitation de durée.

57.2.3.3. Montant de la garantie

Le montant de la rente éducation est exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence correspond aux rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducation versées ne peut dépasser 100 % du salaire annuel de référence. Si nécessaire, chaque rente sera réduite proportionnellement.

57.2.4. Perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie reconnue par la sécurité sociale comme étant consécutive à un accident de trajet, à un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou à une incapacité permanente, le salarié peut demander le versement par anticipation du capital décès. Il peut, de plus, demander par anticipation le versement de la rente éducation.

Le paiement des prestations au titre de la perte totale et irréversible d'autonomie met fin aux garanties correspondantes en cas de décès.

57.2.5. Allocation obsèques

Une allocation obsèques est versée en cas de décès du salarié des suites d'un accident de trajet, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Le montant de l'allocation obsèques est fixé au tableau des garanties annexé au présent accord et est exprimé en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre en compte est celui en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques dans la limite des frais réellement engagés ou, sur demande, directement aux pompes funèbres. Lorsque la facture a été intégralement acquittée dans le cadre d'une convention obsèques, l'allocation obsèques n'est pas due.

Article 57.3 | Garantie invalidité/incapacité permanente

57.3.1. Invalidité

57.3.1.1. Objet de la garantie

Le salarié classé en invalidité 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale bénéficie d'une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

57.3.1.2. Montant de la garantie

Le montant de la rente d'invalidité figure au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord et est exprimé en pourcentage du salaire brut de référence.

Le salaire brut de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensa-

trice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

La totalité des rentes d'invalidité perçues par le salarié (pension d'invalidité de la sécurité sociale et rente d'invalidité) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, lorsqu'une rente d'invalidité est versée, l'ensemble des ressources perçues par le salarié ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence.

La rente d'invalidité est maintenue sous réserve du versement de la pension d'invalidité de la sécurité sociale et cesse d'être due à la date de l'attribution par la sécurité sociale de la pension vieillesse.

57.3.2. Incapacité permanente

57.3.2.1. Objet de la garantie

Si, à la suite d'un accident de trajet, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la sécurité sociale reconnaît au salarié une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 30 %, il bénéficie d'une indemnisation complémentaire dont le montant, qui dépend du taux d'incapacité reconnu, est prévu au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord.

Si le taux d'incapacité est compris entre 30 et 50 %, il est versé en une seule fois une indemnité forfaitaire.

Si le taux d'incapacité est supérieur à 50 %, une rente est versée.

57.3.2.2. Montant de la garantie

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en fonction 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.

Lorsque la garantie incapacité permanente est exprimée en pourcentage du salaire brut de référence, celui-ci correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'incapacité permanente. Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes dont l'attribution trouve sa seule origine dans la cessation du contrat de travail (indemnités de rupture, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de préavis ou de non-concurrence...) ainsi que les remboursements de frais professionnels et les avantages en nature.

La totalité des rentes d'incapacité permanente perçues par le salarié (pension d'incapacité de la sécurité sociale et rente d'incapacité) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, lorsqu'une rente d'incapacité est versée, l'ensemble des ressources perçues par le salarié ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence.

Article 57.4 | Allocation forfaitaire pour garde d'enfant

En cas d'hospitalisation, le salarié bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant dans la limite de 30 jours par période de 12 mois et sous réserve de remplir cumulativement les conditions suivantes :

- avoir un ou plusieurs enfant(s) à charge âgé(s) de 16 ans au plus ;
- être hospitalisé plus d'un jour ;

- être indemnisé au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ;
- produire les justificatifs des frais de garde.

Le montant de l'allocation figure au tableau de garanties de prévoyance annexé au présent accord et est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le PMSS à prendre compte est celui en vigueur au moment de l'hospitalisation.

Article 58 | Information des salariés

L'employeur est tenu de remettre, à chaque salarié, une notice d'information, établie par son organisme assureur, leur permettant d'avoir une bonne compréhension de ses droits et obligations.

Cette remise s'effectue par tout moyen, sous réserve de pouvoir en conserver la preuve.

Il incombe à l'organisme assureur d'établir une notice qui définit les garanties souscrites et leurs modalités d'application. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

Outre les informations légales, elle doit préciser, en particulier, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée et le dispositif de portabilité légale.

Les salariés doivent être informés, préalablement et individuellement, de toute modification de leurs droits et obligations. À cette fin, l'employeur remet à chaque salarié la notice d'information mise à jour par l'organisme assureur.

Article 59 | Changement d'organisme assureur

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date continueront à être revalorisées, y compris les prestations décès prenant la forme de rente. En cas de changement d'assureur, les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 60 | Mise en œuvre par les entreprises

Les stipulations du présent chapitre s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Dans les conditions prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail, les entreprises, disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif prévoyance au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront s'assurer de sa conformité au présent accord. Elles pourront maintenir leur contrat sous réserve que ledit contrat garantisse les mêmes garanties à un niveau au moins équivalent à celui défini par le présent accord. À défaut, si leur contrat ne garantit pas les mêmes garanties et à un niveau au moins équivalent, elles devront, au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord, adapter leur contrat d'assurance et modifier l'acte (accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur) mettant en place les garanties collectives de prévoyance dont bénéficient les salariés.

Les entreprises, n'ayant pas mis en place des garanties collectives de prévoyance pour leurs salariés non cadres, devront se conformer au présent accord et conclure, à cet effet, un contrat d'assurance collectif de prévoyance.

Titre 6 Dispositions générales

Article 61 | Champ d'application

Article 61.1 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises, relevant du champ d'application du présent accord, situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française.

Article 61.2 | Champ d'application professionnel

Le présent accord de branche s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du secteur du travail temporaire et, exerçant, à ce titre, l'activité de travail temporaire ainsi que, plus généralement, les activités ouvertes par la loi aux entreprises de travail temporaire. Sont ainsi visées les entreprises de travail temporaire, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les entreprises adaptées de travail temporaire.

Le code APE (activité principalement exercée) correspondant, attribué par l'Insee et n'ayant qu'une valeur indicative, est le suivant : 78.20Z (NAF 2025 : 78.20G) : activité des agences de travail temporaire.

En outre, les entreprises exerçant les activités suivantes relèvent également du champ d'application du présent accord, sauf si elles relèvent déjà à titre obligatoire d'une autre convention collective de branche étendue :

■ Sociétés de holding (activité relevant du code APE 64.20Z [NAF 2025 : 64.21Y]).

Sont ici visées les sociétés détenant des participations dans des filiales de travail temporaire pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille et dont la majorité des salariés travaille exclusivement pour les filiales de travail temporaire établies en France. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

■ Sièges sociaux (activité relevant du code APE 70.10Z [NAF 2025 : 70.10Y]).

Sont ici visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés est occupée dans des établissements dont l'activité relève du secteur du travail temporaire.

■ Autres entreprises concourant à la réalisation de l'activité de travail temporaire (relevant principalement des codes APE suivants : 82.11Z [NAF 2025 : 82.10Y], 70.22Z [NAF 2025 : 70.20Y] et 82.20Z [NAF 2025 : 82.20Y]).

Sont à ce titre incluses, dans le champ d'application du présent accord, les entreprises appartenant à un groupe d'entreprises de travail temporaire dont la majorité de l'effectif des salariés sont affectés à des activités de gestion ou de support concourant à la réalisation de l'activité des entreprises de travail temporaire du groupe, qu'elles soient de nature administrative, comptable, juridique, informatique, commerciale, de ressources humaines.

Article 61.3 | Salariés visés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 61.2 non liés par :

- un contrat de mission tel que visé à l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire tel que visé à l'article L. 1251-58-1 du code du travail ;
- un contrat de travail à temps partagé tel que visé à l'article L. 1252-1 du code du travail.

Article 62 | Portée juridique de l'accord

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent accord présente un caractère impératif et s'impose à toutes les entreprises pour ses stipulations ayant trait :

- à la définition du nombre minimal d'heures de travail sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
- à la fixation de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel ;
- à la fixation du taux de majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- à la possibilité de prévoir une augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel par avenant ;
- aux conditions et durées de renouvellement de la période d'essai applicables au contrat de travail à durée indéterminée.

Pour ses autres stipulations, le présent accord s'applique en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même thème.

En présence d'un accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les stipulations de cet accord prévalent sur celles du présent accord ayant le même objet sauf dans le cas où la loi en dispose autrement.

Article 63 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027 sous réserve de son extension à cette date.

À défaut d'extension de l'accord au 1^{er} janvier 2027, il sera applicable à compter du premier jour calendaire du troisième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 64 | Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- l'accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire et ses avenants du 19 novembre 1987 et du 23 octobre 1987 ;
- l'accord relatif au compte épargne-temps des permanents des entreprises de travail temporaire du 18 décembre 1997 ;
- l'accord relatif au travail à temps partiel des permanents des entreprises de travail temporaire du 20 mai 1998 ;
- l'accord relatif au temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire du 21 avril 1999.

Par ailleurs, dans un objectif d'harmonisation du champ d'application des accords nationaux professionnels concernant les salariés permanents, les parties signataires conviennent de réviser en partie l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents. À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les stipulations de l'article 61 se substituent de plein droit aux stipulations de l'article 8 de l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents.

Article 65 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du

code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 66 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré par la CPPNI.

Au moins une fois tous les trois ans ou à la demande de l'une des organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés représentatives dans la branche, la CPPNI se réunit afin d'assurer le suivi de l'accord, et le cas échéant, afin d'examiner les adaptations nécessaires au présent accord, notamment en cas de modification législative ou réglementaire.

Par ailleurs, la CPNE est chargée au cours du mois qui suit celui de la signature du présent accord, d'entamer des travaux sur les paramètres du financement visé à l'article 46 du présent accord afin qu'ils puissent être intégrés à l'accord formation du 29 novembre 2019 par avenant.

Article 67 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 68 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 9 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Garanties de frais de santé

Nature et montant des garanties de frais de santé

Les niveaux d'indemnisation s'entendent « y compris le remboursement de la sécurité sociale » et sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle et maternité. Ces remboursements sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réellement engagés.

Nature des frais		Garantie de base Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)
Hospitalisation		
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		
Frais de séjour		100 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires		
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes techniques médicaux (ATM), autres honoraires	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Chambre particulière		40 € / jour (durée maximale 12 jours)
Transport		
Transport remboursé SS		100 % BR
Soins courants		
Honoraires médicaux - Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM	100 % BR
	Non adhérents DPTM	100 % BR
Honoraires médicaux – Non remboursés SS		
Chiropractie, étiopathie, ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		35 € par séance, dans la limite de 2 séances par année civile
Densitométrie osseuse		35 € par acte
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR

Garantie de base	
Nature des frais	Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)
Médicaments	
Remboursés SS (hors médicaments remboursés à 15 %)	100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)	
Remboursée SS	100 % BR
Matériel médical	
Matériel médical 100% santé ⁽¹¹⁾	
Fauteuils destinés à des personnes en situation de handicap	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale dans la limite des PLV
Prothèses capillaires	
Autre matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	150 % BR
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR
Aides auditives	
Equipements 100% Santé ⁽²⁾	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV ⁽³⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Equipements libres ⁽⁴⁾	
Aides auditives	RSS + 560 € par oreille ⁽³⁾
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽¹⁾	100 % BR
Dentaire	
Panier soins et prothèses 100% Santé ⁽⁵⁾	
Soins prothétiques et autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des HLF
Panier maîtrisé ⁽⁶⁾	
Inlay, onlay	240 % BR dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240 % BR dans la limite des HLF
Panier libre ⁽⁷⁾	
Inlay, onlay	240 % BR
Autres appareillages prothétiques dentaires (dont inlay core)	240 % BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR

Garantie de base	
Nature des frais	Remboursement Sécurité sociale inclus (assiette BR)
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	200 % BR
Autre frais	
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300 €
Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du Code de la Sécurité sociale.	
Optique	
Equipements 100% santé ⁽⁸⁾	
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾ Verres de classe A (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV
Equipements libres ⁽¹⁰⁾	
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾ Verres de classe B (quel que soit l'âge) ⁽⁹⁾	Cf. Grille optique (prise en charge selon conditions définies, dans le respect du minimum et dans la limite du maximum prévu par la réglementation en vigueur du contrat responsable et panier de soins ANI)
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	RSS + 110 € par année civile (au minimum 100 % BR)
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	110 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	400 € par œil

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

- (1) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.
- (2) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.
- (3) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).
- (4) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.
S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 01.01.2021).
- (5) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.
- (6) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.
- (7) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.
- (8) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.
- (9) Conditions de renouvellement de l'équipement
– La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.
 - Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
 - Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
 - Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.
– Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.
– Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.
– Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
– La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
 - une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
 - Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.
- (10) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.
- (11) Tels que définis réglementairement

Grille optique

Montant par verre de classe B (RSS inclus)						
Classe	Sphère ou Sphère + Cylindre (+)		Cylindre (+)	Verre Multifocal Majeurs	Verre Unifocal Mineurs	Verre Unifocal
1	Sphère	[-2 ; +2]	0	33 €	26 €	94 €
	Sphère	[-2 ; 0]]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre	[0 ; +2]	>0			
2	Sphère	[-4 ; -2[ou]+2 ; +4]	0	38 €	31 €	104 €
	Sphère	[-4 ; -2[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +2 ; +4]	> 0			
3	Sphère	[-6 ; -4[ou]+4 ; +6]	0	58 €	51 €	124 €
	Sphère	[-6 ; -4[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +4 ; +6]	> 0			
4	Sphère	[-8 ; -6[ou]+6 ; +8]	0	76 €	70 €	144 €
	Sphère	[-8 ; -6[]0 ; +4]			
	Sphère + Cylindre] +6 ; +8]	> 0			
5	Sphère	< -8 ou > +8	0	104 €	82 €	165 €
	Sphère	[-8 ; 0]	> +4			
	Sphère	< -8	> 0			
	Sphère + Cylindre	> +8	> 0			
Monture de classe B (RSS inclus)				60 €		

Annexe 2 Garanties de prévoyance

Nature et montant des garanties de prévoyance des salariés permanents non cadres

Incapacité temporaire de travail – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Garantie « en relais » de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : en % du salaire brut de référence			
Délai de franchise*			
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

*Uniquement pour les salariés permanents ayant une ancienneté insuffisante ou ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur

Incapacité / invalidité permanente – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Invalidité : en % du salaire brut de référence			
Invalidité 1^{ère} catégorie	Non couvert		
Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie	75 % du salaire brut de référence (y compris la pension d'invalidité de la Sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels)		
Incapacité permanente : en % du salaire brut de référence			
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 salaire brut de référence (en tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'assuré ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence)	

Décès – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Capital décès : en fonction du PMSS			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	4 PMSS	8 PMSS	
Marié(e), pacsé(e), concubin(e) sans enfant à charge	4 PMSS	9 PMSS	
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e), concubin(e) avec enfant à charge	4 PMSS	10 PMSS	
Rente éducation* : en % du salaire annuel de référence			
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 %	

(*) La rente éducation est également accordée, quel que soit l'âge, aux enfants reconnus handicapés ou invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

Rente viagère pour les enfants reconnus invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) ou handicapés à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire annuel de référence du salarié décédé.

Décès – Non-cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Rente temporaire du conjoint : en % du PMSS			
		35 % du PMSS pendant les 24 mois suivant le décès 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)	
Frais d’obsèques : en fonction du PMSS			
		1,5 PMSS	
Perte totale et irréversible d’autonomie (PTIA)			
		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	

Autre garantie – Non-cadre	
Allocation forfaitaire pour garde d'enfants : en % du PMSS	
1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois	

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1 : Fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

T2 : Fraction de salaire supérieure au PSS

Nature et montant des garanties de prévoyance des salariés permanents cadres

Incapacité temporaire de travail – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Garantie « en relais » de l'indemnisation complémentaire de l'employeur : en % du salaire brut de référence			
Délai de franchise*			
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

*Uniquement pour les salariés permanents ayant une ancienneté insuffisante ou ayant épuisé leurs droits à indemnisation complémentaire de l'employeur

Incapacité / Invalidité permanente – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Invalidité : en % du salaire brut de référence			
Invalidité 1^{ère} catégorie	Non couvert		
Invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie	75 % du salaire brut de référence (y compris la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et les autres revenus d'activité éventuels)		
Incapacité permanente : en % du salaire brut de référence			
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 salaire brut de référence (en tout état de cause, l'ensemble des ressources versées à l'assuré ne peut excéder 75 % du salaire brut de référence)	

Décès – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Capital décès : en % du salaire annuel de référence			
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e) sans enfant à charge	130 %		220 %
Marié(e), pacsé(e), concubin(e) sans enfant à charge	160 %		260 %
Célibataire, veuf(ve), divorcé(e), marié(e), pacsé(e), concubin(e) avec enfant à charge	200 %		320 %
Rente éducation* : en % du salaire annuel de référence			
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 %

(*) La rente éducation est également accordée, quel que soit l'âge, aux enfants reconnus handicapés ou invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

Rente viagère pour les enfants reconnus invalides (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) ou handicapés à la date du décès de l'assuré et avant leur 26^{ème} anniversaire.

En tout état de cause, le cumul des rentes éducations versées aux ayants droit est plafonnée à 100% du salaire annuel de référence du salarié décédé.

Décès – Cadre	Maladie ou accident (vie privée)	Accident de trajet	Accident du travail ou maladie professionnelle
Frais d'obsèques : en fonction du PMSS			
		1,5 PMSS	
Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)			
		Versement par anticipation du capital décès et de la rente éducation	

Autre garantie – Cadre	
Allocation Forfaitaire pour garde d'enfants : en % du PMSS	
1 % PMSS par jour d'hospitalisation dans la limite de 30 jours par période de 12 mois	

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale

PSS : Plafond de la sécurité sociale

T1 : Fraction de salaire inférieure ou égale au PSS

T2 : Fraction de salaire supérieure au PSS

Annexe 3

Liste des activités des entreprises clientes autorisant le recours au travail de nuit récurrent dans la branche du travail temporaire

1. Métallurgie.
2. Industrie agroalimentaire.
3. Industrie chimique.
4. Industrie du papier et du carton.
5. Industrie pharmaceutique.
6. Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique.
7. Aéronautique.
8. Bâtiment et travaux publics.
9. Imprimerie.
10. Four continu.
11. Construction de bateaux de plaisance.
12. Abattage et découpe de viande.
13. Transport, entreposage et logistique.
14. Commerce de gros et de détail.
15. Agriculture.
16. Sylviculture et exploitation forestière.
17. Aéroportuaire (commerces et services).
18. Propreté.
19. Santé humaine et action sociale.
20. Services à la personne.
21. Hébergement et restauration.
22. Tourisme.
23. Evènementiel.
24. Organisation de jeux de hasard et d'argent.