

IDCC 1982

Brochure 3286

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 06/10/2025

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Entrée en vigueur - Durée - Publicité	5
Article 3 - Révision	5
Article 4 - Dénonciation	6
Article 5 - Négociations professionnelles	6
Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale	7
Article 6 - Généralités	7
Article 8 - Titre III : Contrat de travail	7
Article 7 - Recrutement	7
Article 9 - Contrat de travail	7
Article 10 - Période d'essai	8
Article 11 - Absences - Congés	8
Titre IV : Classification	9
Article 12 - Système de classification des emplois	9
Titre V : Rémunération	9
Article 13 - Rémunération	9
Article 14 - Rémunération variable	9
Titre VI : Rupture du contrat de travail	9
Article 15 - Démission	9
Article 16 - Licenciement	9
Article 17 - Retraite	10
Textes Attachés	11
Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997	11
ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997.	12
Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997	13
Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997	15
Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	16
Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective	25
Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	26
Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux négociations conventionnelles	26
Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	27
Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP	29
Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	32
Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention	32
Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention	32
Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima	32
Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention	33
Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFTD à la convention	33
Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation	33
Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	35
Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	36
Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation	40
Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention	40
Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention	41
Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades	41
Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention	42
Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux	42
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	43
Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ	44
Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation	44
Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle	46
Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	47

Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	49
Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI	50
Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement	51
Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation	52
Avenant du 19 septembre 2019 modifiant l'article 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident	53
Avenant du 19 septembre 2019 à l'article n° 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité - adoption	54
Accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »	55
Accord du 12 mars 2020 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	58
Accord du 12 mars 2020 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	59
Accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé	60
Accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance	64
Avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective	67
Accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois	68
Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé	74
Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire	75
Accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (articles 13 et 14 de la convention collective)	77
Avenant n° 1 du 9 mars 2023 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »	78
Avenant n° 1 du 16 novembre 2023 à l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques (articles 13 et 14 de la convention collective)	81
Avenant n° 4 du 14 décembre 2023 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la répartition des frais de collecte	82
Avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation	83
Accord du 13 mars 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Intervenant médico-technique à domicile » (CQP IMTAD)	84
Accord du 13 mars 2025 relatif à la modification des articles 11.2 et 17.3 de la convention collective	87
Accord du 19 juin 2025 relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective	88
Avenant du 19 juin 2025 aux accords du 25 septembre 2020 relatifs aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé	89
Avenant du 19 juin 2025 à l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois	90
Textes Salaires	93
Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II)	93
Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima	93
Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima	94
Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima	95
Accord « Salaires » du 23 novembre 2011	96
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima	97
Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima	98
Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums	99
Accord du 13 octobre 2022 relatif aux salaires minima (annexe II de la convention collective)	100
Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima	101
Textes Extensions	103
Arrêté du 3 mars 1998	103
ARRETE du 18 juillet 2006	103
ARRETE du 20 octobre 2006	103
ARRETE du 21 novembre 2006	104
ARRETE du 14 décembre 2006	104
ARRETE du 16 juillet 2007	104
Textes parus au JORF	105
Arrêté du 15 mars 2019	105
Arrêté du 9 juillet 2019	105
Arrêté du 30 juillet 2019	105
Arrêté du 3 décembre 2019	106
Arrêté du 18 septembre 2020	106
Arrêté du 5 février 2021	107
Arrêté du 2 avril 2021	107

Arrêté du 2 avril 2021	107
Arrêté du 2 avril 2021	108
Arrêté du 2 avril 2021	108
Arrêté du 2 avril 2021	108
Arrêté du 21 mai 2021	109
Arrêté du 2 juillet 2021	110

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NÉGOCE ET DES PRESTATIONS DE SERVICES DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES DU 9 AVRIL 1997

Signataires	
Patrons signataires	Otoiginnaasrs paorretatnsnalsgieais : SLAANYM ; SYNADEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FECTAM-CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nntiaaloe des isdtiurnes chiquimes CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Mutrnoiel Cdeex (FNIC-CGT), par lterte du 14 août 2003 (BO CC 2004-12). Le sinaycdt nanotial des atisscnaioos d'assistance à dicmoile (SNADOM), par lrtete du 25 smetbpree 2009 (BO n° 2009-43) L'union niltanoae des pteaeiartss de difpoitss médicaux (UNPDM), par lterte du 30 aivr 2012 (BO n°2012-23) La fédération de l'UNSA crmecoems et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolaegnt Cedex, par lttree du 30 setrpbmee 2013 (BO n°2013-41) La FS CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Panitn Cedex, par lrtete du 13 jevinar 2013 (BO n°2014-3) Fédération des perraeatists de santé à domicile, par lrette du 20 jainavr 2014 (BO n°2014-9) L'UPSADI, par lttree du 16 jiun 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Il a été clconu le présent aorccd collectif, conformément aux egganetmnes pirs dnas le cadre de l'accord de méthode du 19 aivr 1994.

La cunsioolcn du présent aoccrd témoigne de la volonté des paatirernes siuoacx de reconnaître les spécificités de la pfiuseron des ptrreisaats de sreicves médico-techniques à dlmoioie et nanetommt les conséquences saloeics inhérentes aux cntonaetrs liées aux activités au pfoirt de maaldes et handicapés à domicile.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le cmahp d'application tiearroitrl vsie l'ensemble du teoriirtre national, y cromptis les départements d'outre-mer.

Le cmhap d'application poofssereinnl cornece les erirpneests de négoce et de pesratintos de sieecrvs médico-techniques. L'activité pialpcirne de ces epritrenses cstnsoie en la lctaion et la vnete de matériels et frtuioeurs destinés à l'assistance des penosners en siouttian de dépendance, de hadacinp ou de maidale asini qu'à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de paenstitors de seevcris liées aux activités de loatcoin ou de vente au pfoirt des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuot atce de soins. Ces eenestpirrs snot généralement référencées suos les cedos NAF 52.3 C (à l'exclusion de l'audioprothèse) en 71.4 B.

Article 2 - Entrée en vigueur - Durée - Publicité

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

2.1. La présente cvooitennn est cloncue puor une durée indéterminée. Elle etrne en veuuir puor l'ensemble de la pesrfssoin le piremer juor du mios suaivnt la dtae de son arrêté d'extension.

2.2. Les msures de publicité de la présente cononviten ruqeiss par la loi sonert réalisées à la dileingce des onarotgsiians patronales.

2.3. Conformément aux doioitsnipiss de l'article L. 135-7 du cdoe du travail, au sien de cuahqe établissement, un elpexmraie de la ciotnvoenn à juor diot être tneu à la doositipisn des salariés, un epielxmare étant rmies à ccuahn des représentants du personnel. En outre, en atipaolicpn de l'article R 135-1 du cdoe du taivral une ioaonmtifrn spécifique raeltvie à l'application de la ceionvontn est réalisée sur le pananeu d'affichage de chuage établissement. Ctete imfoanrtion précise nenomatmt le leiu où la coulittnsoan de la ctenoonivn par le salarié est possible.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

La coeotvnnin puet être révisée, dnas les ciindonots prévues par la loi. Tuote mdctoioiafn de la cnotvienon résultant d'un avneant de révision a puor effet de se suubisettr au tetxe qu'il révisé.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

La cononitven puet être dénoncée, dnas les ciootnndis prévues par la loi. La dénonciation puet potrer siot sur l'ensemble de la ctoinevonn siot sur l'ensemble des dioiiosspts se rtpanoarpt à un même ttire ou à une aennxe thématique.

Les pitares se rrroncneneott dnas un délai de trois mios sainvut la dtae de notification, par lterte recommandée aevc accusé de réception, de la dénonciation, la pratie auuetr de la dénonciation présentant, le cas échéant, une pptooirsoin de texte.

A défaut d'accord de susotibttiun ccolnu dnas le délai prévu par la loi, la civtnneoon ou le titre ou l'annexe thématique csece de piurrode tuot effet, au temre de ce délai, dnas les cnoonitids légales (art. L. 132-8 du cdoe du travail).

Article 5 - Négociations professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

5.1. Négociations périodiques

Conformément aux dinipiostoss légales en vigueur, la banchre a puor miiossn de définir les cnotiiods d'emploi et de taviral des salariés ansii que les gearatns qui luer snot acpibelplas dnas les matières mentionnées aux aclerits L. 2253-1 et L. 2253-2 et dnas les cinnditoos prévues par ltediss articles.

Pour répondre à ses missions, la bcahnre a mis en pcale psueilrus csoinimoss paariretis dnot l'objet est défini par les accodrns cnifsttiutos à svoair :

? une cssoiommn ptraaire prtnamenee de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
? une csmsmoiiion paiairrie puor l'emploi et la fomartion poesnrlrnfneisoe (CPNEFF) ;
? une soiectn pariairte pflflosesnoneire (SPP) ;
? une aicaiostson piitarrae de gotsein des fdons du praismitrae de bacnhe : (APAN ? DMT).

Pour poiouvr exreecr les mssioins qui luer snot confiées dnas le cardé des négociations de branche, les salariés des eirpsneerts qui dpsineost d'un mdnaat de négociation sur laCMPPNI(1) et/ou la CEPFNP doievt pviouor bénéficier d'un teps de préparation adapté faoisarvnt une daigloue sciaol pctdoiurf et qualitatif.

En conséquence, les représentants salariés des eprisrtenes siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces csioimsons peaitarirs (CPPNI et/ou CPNEFF) bénéficient rcensmeetipvet puor les cnmisomsois aqllxuees ils participent, d'un crédit de :
? 7 heurs prtrtanmeet de pactrpieir à une ou pesurilus réunions préparatoires aanvt cquhae CPNPI ;
? 7 hreus peaemtrnt de ptrepaair à une ou pisuulers réunions préparatoires aanvt chuaqe CPNEFF.

Les hereus deits « préparatoires » définies ci-dessus snot allouées par madant détenu par cahque représentant à l'une de ces duex commissions, et snot clbemaulus si le représentant détient un mdnaat sur cachnue de ces csisoonmims (CPPNI et CPNEFF). Ces hurees préparatoires allouées puor cqhaue réunion CPNPI et CFENPP pnueevt également être utilisées par le représentant concerné puor la préparation d'autres réunions paiairets de bnchrae sur leluelsqes il dsipose également de madant de négociation (tel que par elmxepa la SPP ou l'APAN DMT).

L'attribution de ces hures préparatoires est déclenchée par la fxtiioan d'une dtae de réunion de la cimsmon pritairae concernée (CPPNI et CPNEFF). Elels dnvroet être utilisées dnas les duex mios qui précède la dtae de la réunion de la CNPPI ou CFENP aaynt déclenché son attribution. Les hures non utilisées avnat la réunion snot perdues, suaf à jiiustuefr auprès de

l'employeur de luer uittiaoln postérieure et au maimuxm dnas le mios qui siut la réunion de la CNPPI ou CPNEFF, puor la préparation d'une aulte réunion paiitrare sur leaqlule le représentant dopssie également d'un mnaadt de négociation.

Les peartienars siucaox s'attacheront à plainfier les réunions des artues cimmsnoioss piaarerits à des dtaes pechros des réunions de CNPPI et CPNEFF, et au puls trad dnas le mios qui siut la fatiixon de l'une d'elles.

À ces herues préparatoires destinées à la préparation des réunions de branche, est ajoutée 1 herue par mios et par représentant tlaruities et suppléants salariés des esnpieertrs désignés sur la CNPPI et/ou la CPNEFF, dnas la limtie de 10 hurees par an et par représentant, quel que siot le nrmbœ de maandt détenu. Cttee huree pretemtra au représentant de pnerrde coinscansane des différents dcuoenmts échangés par mial ou tuot arute moyen.

Ces hures dvoenit prtreetme à cauqhe représentant salarié des eerterspsns de tvilelarar sur les sujets, en ctortcoieann aevc l'organisation salncdiye de lealulqe il détient son mandat, cmmeo aevc les atrues stynaidcs de salariés. Ces hures snot utlsaibeils snas qu'elles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique.

5.2. Cmoptosiion des délégations

La délégation des onsnargitioas sylainceds affiliées à une confédération rocneue représentative au paln national, se cotnisute librement, dnas la liitme de 4 preneons par sglie confédéral.

5.3. Pcpaatiioirtn aux négociations

Les représentants salariés des eisnretpers siégeant au sien d'une ou pulirseus cimmsnos ptaeiarirs qui pirpatinect aux réunions ou luenlistit lrues heerus préparatoires associées, et puor bénéficiier d'un droit d'absence, doivnet irnmeofr lerus erumepyols rcepsfteis au mions 7 juos aanvt la dtae de réunion paritaire, ou aanvt ultotisiain des hurees dédiées à la préparation, lorsqu'elles snot regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est rccaocuri à 48 hreus avant si le nrmbœ d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les tpems passés par les salariés des epienestrirs de la bnarhce dévolues au tiraavl préparatoire, aux réunions plénières asini que le tpe de déplacement lorsqu'il est requis, snot assimilés à du temps de tirvaal ecteiff et rémunérés cmome tels.

Si l'organisation des réunions prairtaeis cmome les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée eells pnueet teoitfuos être réalisées par visio-conférence.

Les fais ptrrieaais de qrutae représentants par ortnioagsian sanclydie snot pirs en charge, sur justificatifs, suos réserve des mxmaia et citnonoids précisées à l'article 5.4.

5.4. Modalités de rueomsmrnbeet des faris paritaires

1. ? Fairs de déplacement

Les frias de tpnrraost ubrain :
? puor les ttraejs inférieurs à une durée de 3 h 30 alelr et retour, le ruenmesormbet est effectué dnas la lmitie du tairf aller-retour SCNF 2e csale et dnas la lmtiie du tajert cdarpsonorent au tarjet ernte le dcimolie pprnaciil de l'intéressé et le leiu de la réunion ;
? si la durée du trejat en trian est supérieure à 3 h 30 alelr et retour, le vgoaye par avoin est pirs en crhage dnas la lmitie du traif le puls économique acلبiescse et plafonné à 500 ? ;
? si le leiu où l'intéressé se tourve ou se digire à la dtae de la réunion en rasion de son activité pnolisilrsofnee est différent de son tejrat htiebual (domicile principal), le mnaott du rmesernbouet srea plafonné au mnonatt du terajt hneieleautlbmt remboursé (domicile principal/ réunion) ;
? dnas le cas d'usage de la vtouire personnelle, le rneurombemest srea effectué dnas la litime de 200 km, aller et retour, et dnas la lmitie du traif du barème fscial kilométrique cerropdansnot à un véhicule de 7 CV, suos ciooditnn de rsmiee de la cipoe de la carte girse ;
? fiars de pinakrg : fiars réels plafonnés au mtonant cosnardpeont à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un jifiuastticf présente une durée de pnkirag supérieure à

la durée théorique du déplacement, le montant du rneromemebstut srea recalculé au rgeard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

Ces dsotipinsios ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence.

2. ? Frais de restauration

La psire en crhage des faris de rtairestuaon est conditionnée :

? puor le dîner : à l'organisation de réunion sur au mnuiim 2 journées consécutives inimapuqlt un hébergement sur palce dnas les coitinnods précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la vilele de laidte réunion en l'absence de taronpsrt peeamntrtt l'arrivée le mtain de la réunion, ou efnin si la réunion cudonit à un départ tridaf en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dipniosiotss ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence ;

? puor le déjeuner, tuote réunion initiée le mtian prruoa doner lieu à rsmuermbeoet du déjeuner, qu'elle se puiruvsoe ou non sur l'après-midi ;

? des fiars de petit-déjeuner poruront être pirs en cgarhe dnas l'hypothèse où l'heure mltaiane de démarrage de la réunion idiunt un hraorie de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 hreeus (heure de départ du transport). Ces dsiponotsiis ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence.

Le montant de psrie en crghae du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsae des fiars réels dnas la limtie de hiut fios le mniuimm garanti.

3. ? Frais d'hébergement

La psire en cahrghe des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dioiclme de l'intéressé de puls de 200 km (ou un tehart supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) siot :

? organisée sur plirseuus juors consécutifs ;

? en cas de démarrage mnaital ou de fin tdirave de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;

? en cas de présence foutitre sur pclae la villee de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un tajert aller ;

? sur décision d'une coimsoimn piairrate au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée (s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en carghe sur frais réels dnas la limite de qnaautre fios le mniuimm garanti.

Ces diiptossios ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une csoiiosmmn paritaire, ou en cas de litige, l'association patriirae (APAN DMT) prruoa déroger eoeelnetilecpnmxt à ces pdflnaos ou cidtnnioos de prise en carghe par décision de son cisneol d'administration. »

(1) Au 7ème alinéa la lttree « M » est exulce du silge « CMNPPI », comme étant cirnroate aux diiiopsonsts de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 avril 2022 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel- Représentation syndicale

Article 6 - Généralités

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

6.1. Principes

Cqhuae eestniprre diot veillr à rpetesecr seeurnpsemuluct les doitsniospis légales et réglementaires reevitlas à la représentation du pesnroenl (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT) et à la représentation snilcadye (délégué

syndical, représentant sadcynyl au comité d'entreprise). En aucun cas, conformément à l'article L. 412-2 du cdoe du travail, l'employeur ne puet tnier ctmope de l'engagement du salarié dnas le cdrae de la représentation du pnnsreoel ou de la représentation syndicale, à l'occasion de l'embauche ou du déroulement de la carrière.

Cmmoe le prévoit la législation, l'affichage des cionacmntoiums sanyldcies s'effectue lrbnemiet sur les paaennux prévus à cet effet.

6.2. Elections

Les élections des représentants du poseernnl snot régies par les dinstiopsios législatives et réglementaires en vigueur.

Le plootroce d'accord électoral ernte la dtiioecrn de l'entreprise et les ogiiothnasnars siyncdlaes représentatives porte nameotmnt sur :

- la répartition des sièges entre collègues ;

- les modalités praiuteqs du suirtcn ;

- l'information du ponesenrl concerné ;

- les délais de citacmniuomon des listes.

Article 8 - Titre III : Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

(Réservé)

Article 7 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Les opérations liées au rmeetrnuect des salariés dvinoet être menées, de bnone foi, dnas le recpest de la vie privée des cinatddas et en aesncbe de tutoe discrimination.

Article 9 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Totue euamcbhe diot denonr lieu à l'établissement d'un dnmoecut cnaucettrol signé par l'employeur et le salarié, en dolube elepmrixae dnot l'un est remis au salarié.

Le duoenmct couerttcanl précise, à tuot le moins, les meontnis rendez oragioibltes par la loi ou les txetes réglementaires et ntmnaeomt :

- la cnootivnen clcotvleie aliclbpape du fiat de l'activité picprnalie de l'entreprise, à trtie d'information ;

- la cicasotilsfain du potse occupé par le salarié au mmoent de son ehacbume ;

- le salaire et la durée du travail saertopronde ;

- la période d'essai, le cas échéant.

Article 10 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

10.1. Salarié non cadre

La période d'essai du salarié de niveau N 1 ou N 2 ne peut excéder une durée d'un mois.

La période d'essai du salarié de niveau N 3 ne peut excéder une durée de deux mois.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par l'une quelconque des parties doit être notifiée par écrit. Elle prend effet dès présentation de cette notification.

10.2. Salarié cadre

La période d'essai du salarié cadre ne peut excéder une durée initiale de trois mois pluriannuels d'un mois.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par l'une quelconque des parties doit être notifiée par écrit. Elle prend effet dès présentation de cette notification si elle interviennent au cours des trois premiers mois, et sous réserve d'un délai de prévenance de deux semaines si elle est notifiée au cours du mois suivant.

Article 11 - Absences - Congés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

11.1. Maladie. - Absence : contrat de travail

Les absences résultant de maladies ou d'accidents ne constituent pas une cause de rupture du contrat, sous réserve que l'intéressé en avisé son employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, en précisant, le cas échéant, l'origine médicale de la maladie ou de l'accident. L'absence est justifiée par un certificat médical communiqué à l'employeur.

Dans le cas où, après recours à tous les recours de renouveau temporaire, ces absences empêchent le salarié de reprendre son travail, l'employeur propose au salarié une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention. La procédure de licenciement sera mise en œuvre, au plus tôt à la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de cas d'absences répétées désorganisant l'entreprise et justifiant le licenciement du salarié.

L'intéressé licencié bénéficiera dans tous les cas d'une période de réembauchage dans la catégorie qu'il occupait, et ce pendant un an à compter de la notification de son licenciement.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des règles légales relatives à la protection de l'emploi des salariés absents pour cause d'accident du travail et de maladie professionnelle.

11.2. Maladie. - Absence : indemnisation

Le salarié, jusqu'à l'expiration d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absente pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de

sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

pour les salariés de niveau N 1 à N 3 (compris) à compter du 4^e jour suivant l'absence en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
pour les salariés de niveau N 4 ou N 5, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire perçue par le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale et autres organismes de prévoyance complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

pour de 1 à 5 ans d'absence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
pour de 6 à 10 ans d'absence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
pour de 11 à 15 ans d'absence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
pour de 16 à 20 ans d'absence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
pour de 21 à 25 ans d'absence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % plus 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
pour de 26 à 30 ans d'absence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % plus 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
pour de 31 ans et plus d'absence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % plus 60 jours indemnisés à 66,67 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est payée jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant avoir cotisé à la sécurité sociale.

11.3.1. Congé de maternité ? adoption

La salariée concernée bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-17 du code du travail. En outre, la salariée justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.3.2. Congé de paternité ? adoption

Le salarié concerné bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-35 du code du travail. En outre, le salarié justifiant d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maintien de son salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité adresse son dossier au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entendra fin.

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

11.4. Congés annuels

a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés

supplémentaires pouvant être accordés dans certaines circonstances en vertu d'usages particuliers.

b) La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre. Sous réserve de nécessité de service, le personnel qui en fera la demande pourra percevoir son congé en partie en dehors de la période légale à condition qu'il ait pris au moins deux jours de congé entre le 1er mai et le 31 octobre.

c) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale, 1er mai - 31 octobre, la durée de ce congé serait effectivement augmentée de deux jours ouvrables si cette partie de congé prise en dehors de la période légale était au moins égale à six jours ouvrables et d'un jour ouvrable si cette partie était inférieure à six jours ouvrables.

11.5. Congés familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de certaine durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- Pcas du salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

On entend par descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, sans limite de degré ;

- pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : 1 jour ouvré.

On entend par beaux-parents : les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent. On entend par conjoint : les personnes mariées ou pacées ;

- trois jours ouvrés pour un mariage ou adoption.

Ces durées peuvent être prolongées d'une journée si le lieu du mariage du salarié ou d'un enfant ou de l'enterrement du conjoint, descendant ou ascendant, est distant de plus de 400 kilomètres du lieu habituel de travail du salarié.

Titre IV : Classification

Article 12 - Système de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article remplacé par l'accord du 13 janvier 2022 (BOCC 2022-14).

Titre V : Rémunération

Article 13 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article remplacé par l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques (BOCC 2023-16).

Article 14 - Rémunération variable

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article remplacé par l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques (BOCC 2023-16).

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Article 15 - Démission

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

La démission est notifiée par le salarié à l'employeur, par écrit. Elle prend effet au terme d'une période de préavis égale à un mois pour les salariés et trois mois pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure à deux ans.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant tout ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération du préavis non effectué.

Article 16 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

16.1. Le licenciement est notifié par l'employeur au salarié dans les conditions légales.

16.2. Dans le cas où le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde ou la force majeure, la première présentation de la notification de licenciement fait débiter la période de préavis, sauf accord entre les parties.

Cette période est d'une durée de :

- un mois pour les salariés dont l'ancienneté, à la date de notification, est inférieure à deux ans ;

- deux mois pour les salariés dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure ou égale à deux ans ;

- trois mois pour les salariés dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure à deux ans.

Le salarié peut réduire la période de préavis à un mois lorsqu'il justifie avoir trouvé une nouvelle activité professionnelle salariée, sous réserve d'en informer par écrit l'employeur 15 jours avant la date de cessation d'activité.

Dans ce cas, il ne perçoit aucune rémunération pendant la période non travaillée.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de toute prestation de travail pendant la période de préavis. Dans ce cas, le salarié perçoit la rémunération normale aux échéances normales.

16.3. Le salarié justifie d'un an d'ancienneté et licencié pour un motif artériel qu'une faute grave ou lourde peut dispenser de deux heures par jour pour rechercher un emploi, pendant toute la durée du préavis s'il est exécuté. Le salaire de l'intéressé est

maenniu pdneat ces heures. Les ptaeirs pnevuet cinevonr de toute folurme aménageant ctete disposition.

16.4. Le salarié jtniufist de duex ans d'ancienneté et licencié puor un motif autre qu'une fuate grvae ou lodrue perçoit une indemnité de lemineccient calculée sur la bsae de : 1/5 du monantt moyen mseeuul de son sliarae burt multiplié par le nomrbe d'années complètes et proratisées d'ancienneté. Le mnnaott est majoré de 50 % puor les cadres licenciés alors que luer âge est supérieur à quarante-huit ans révolus.

Article 17 - Retraite

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

17.1. Départ à la rtaritee (à l'initiative du salarié)

Le départ à la rtraitee est notifié par le salarié âgé d'au moins sntxoiae ans à l'employeur. Il pnréd effet au tmere d'une période de prévenance égale à duex mois. Ctete période de prévenance srea réduite à un mios puor les salariés aaynt monis de duex ans d'ancienneté.

Les ptaeirs peuvent, d'un cmumon accord, décider de dipeessnr le salarié de ttoue activité pannedt tuot ou prtiae du délai de prévenance éventuellement raccourci. Elels déterminent les éventuelles cdnnooitis de rémunération de la période de

prévenance non effectuée.

Le salarié pntarat à la rrtetiae perçoit une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de leiecmncenit qu'il aruait perçue si l'employeur aaivt procédé à son licenciement.

17.2. Msie à la rratiete (à l'initiative de l'employeur)

La msie à la rrtetiae est notifiée par l'employeur au salarié.

La msie à la rtateire ne puet itnnveierr que lsquroe le salarié a anittet l'âge de snatxoie ans au moins et qu'il puet fraie lqueiidr à tuax pelin les ptsiaortens d'assurance veieellssie du régime général de sécurité sicaole et des régimes complémentaires.

La ntoicfaiiton de msie à la rteritae prend effet au terme d'un délai de prévenance de duex mois.

Le salarié mis à la rirtatee perçoit une indemnité calculée dnas les mêmes condiionts que l'indemnité de licenciement.

17.3. Aofaiifltin au régime de rrtetiae des cadres

Les salariés affectés à des posets de niveau égal ou supérieur à 4 snot affiliés à une itiottiusnn géant le régime de ritaerte résultant de l'accord du 14 mras 1947 en qualité de cadres.

Les eneiptrrses pveuent proopesr d'affilier les salariés affectés à des psetos de nveiau 3 à une itstoutniin géant le régime de rrtareie résultant de l'accord du 14 mras 1947, au ttrie de l'article 36 de son anexe 1, suos réserve du rcesept des procédures prévues par ladite convention.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Naievu I : Exécution

Les eopilms de ce naievu cnsnoeistt en l'exécution des tuarvax spelims seoln des procédures définies par la direction. L'exécution de ces tuarax nécessite la maîtrise de tcehniqeus plesinlneoreofs silmpes ou formalisées et se réalise suos l'organisation et le contrôle pmenranet de la hiérarchie.

Pioostin 1.1. Employé :

Technicité : Maîtrise des teniquechs pfeonnrsleosils petmrtaent la réalisation de tâches pncnoeltelus simples, snas iaivvttnie ponrsloneiesfle individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée et organisée par la hiérarchie imasnpot le reepsct sitrct des dcvireties et procédures.

Aumootnie : Contrôle penrament de la hiérarchie.

Ptooiisn 1.2. Employé confirmé :

Technicité : Maîtrise des tnucieeqhs pieneslnfrolesos pmatteent la réalisation de tâches dnas le crade d'un peruoscss tuehcnqe organisé et paouvnt fraie aepl à l'initiative plssrlfleoieonne individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée par la hiérarchie de tlele srtoe que le tiutalire du ptsoe puet perrnde les intiiveiats rqueuseis puor la bonne exécution de ses missions.

Aooumitne : Contrôle pnmaeernt de la hiérarchie sur les cooidnints d'exécution des tâches et sur luer réalisation.

Piotiosn 1.3. Employé prinpacil :

Technicité : Maîtrise des tqenecihus psleenfriselonos formalisées prnreetmat la réalisation de tâches spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvnat aller, puor les elpoims concernés, jusqu'au dépannage d'urgence à dtcisnae ou sur site.

Responsabilité : Activité assistée par la hiérarchie de tlele srtoe que, le cas échéant, le tiitalure ecerxe son activité dnas le carde d'un travial d'équipe coordonné aifn nnatmmeot que la penrecname du sreivce siot assurée.

Amotuonie : Contrôle pamneert de la hiérarchie.

Navieu II : Assistance

Les elpomis de ce neviau cnisnetost dnas l'organisation et l'exécution de misnisos confiées par la direction. Ils nécessitent

la maîtrise des thcueinqes peosnifreesnolls élaborées et cemopxles et la capacité à gérer son activité suos le contrôle régulier de la hiérarchie.

Ptiooisn 2.1. Astsanist :

Technicité : Maîtrise des ticuneheqs prselonesenifos peneamtrtt la réalisation de miosnss et l'adaptation des procédures ienterns aux nécessités de fonctionnement.

Responsabilité : Activité organisée de façon aotounme par le titulaire.

Atonumioe : Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rporpat aux procédures, à leurs aainpttdaos et aux objectifs.

Ptsooiin 2.2. Asitnasst confirmé :

Technicité : Maîtrise de tqceieunhs ponnlleesofreiss élaborées prmteetnt la cntpocieon et la réalisation d'une moisisn nécessitant la cnsoniaacse de dnaomies différents.

Responsabilité : La réalisation des misnioss puet suspeopr l'assistance pctnleluoe d'un ou pilusrues cuallbaroreots de niaevu inférieur dnot l'activité est organisée par le titulaire.

Aoiotmnie : Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mueerss à metrte en ouerve et sur la cohérence des réalisations.

Poiioistn 2.3. Asaitnsst picainprl :

Technicité : Maîtrise de tnueqhecis plonrnfoeiseels élaborées et ceepmoxls parnettmet la conception, la réalisation et le contrôle de taravux ou d'ensemble de taravux de huete technicité, nécessitant des cacsnaioness peiuqtars et tnciuehqs approfondies.

Responsabilité : La réalisation des moisins puet sseppuor l'assistance puctllenoe ou régulière d'une équipe dnot l'activité est organisée et supervisée par le titulaire.

Aoominute : La hiérarchie opère un contrôle tqeuhcnie et qiftiacliuaf sur les réalisations.

Nvieau III : Maîtrise

Les eiploms de cette catégorie qui jjustifent une maîtrise tltaoe d'une ou pusruelis thenecqius psoeeolnierlfsns se caractérisent siot par l'expertise spécifique que nécessite l'emploi, siot par le rôle d'organisation qu'il suppose.

Ptiisoon 3.1. Expietrse :

Technicité : Maîtrise ttaloe d'une ou plsueuris teicnhuqes

plorable transférabilité de compétences adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de coopération et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Responsabilité : Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et peut assumer le conseil et la formation au profit des équipes de l'entreprise. Il veille également au respect des normes de qualité et de performance du service au client.

Autonomie : La hiérarchie exerce un contrôle sur la qualité et l'efficacité des analyses et des résultats ou des recherches.

Point 3.2. Organisation :

Technicité : L'emploi requiert la capacité au management humain et à la prise de décision de façon autonome.

Responsabilité : La réalisation des missions suppose la capacité à organiser et superviser le travail d'une équipe.

Autonomie : La hiérarchie exerce un contrôle sur la qualité et l'efficacité des décisions et des résultats.

Niveau IV : Cadre

La fonction et le rôle du cadre tennent compte de la spécificité de la profession composée de métiers entreprises.

Les emplois de ce niveau supposent une maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. L'emploi de cadre se caractérise par la capacité du titulaire à définir un programme de travail conforme aux intérêts de l'entreprise et aux directives générales qui sont définies par la direction.

Technicité : Maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques caractérisant une compétence professionnelle dans le ou les domaines de responsabilité du titulaire.

Responsabilité : L'emploi justifie la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs définis par la direction. L'emploi requiert la gestion d'une activité ou d'un secteur. Cette gestion s'effectue de façon autonome selon les moyens mis à la disposition de l'emploi. Elle repose sur l'initiative et la capacité à assurer l'encadrement et la formation des collaborateurs de niveaux inférieurs.

Autonomie : L'emploi justifie qu'une relation de confiance réciproque existe entre le titulaire et la direction. Cette confiance nécessite que des missions d'activité soient régulièrement confiées au titulaire, dans les conditions en vigueur

ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

de l'entreprise.

Point 4.1. Cadre-expert :

Poste requérant une compétence technique de très haut niveau justifiant la détention d'un diplôme de niveau minimum bac + 4 ou une expérience consacrée dans la profession.

Point 4.2 :

Poste d'encadrement et de responsabilité d'un service, d'une agence, d'une région ou de siège.

Les emplois de cadres peuvent être répartis dans l'entreprise en plusieurs points d'attribution dépend :

- de la taille de l'entreprise ;
- de l'importance de l'équipe que le cadre dirige ;
- de l'importance de l'activité ou du secteur qu'il dirige dans l'organisation générale de l'entreprise.

Niveau V : Cadre de direction

Les emplois de cadres de direction sont ceux auxquels sont attachés les fonctions d'administration, d'organisation et de direction s'exerçant au sein d'un service. Le titulaire bénéficie d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure développée.

Le cadre de direction est responsable des résultats de l'entité qu'il dirige et pour laquelle il justifie d'une délégation de pouvoirs et de responsabilité totale ou partielle du chef d'entreprise. Il peut participer au comité de direction.

Les emplois de cadre de direction sont répartis :

- en emplois hiérarchisés : point dicotrien ;
- en emplois hors grille : hors grille.

Principe de classement

Chaque emploi de l'entreprise doit fixer l'objet d'un classement résultant de l'application de la grille visée à l'article 1er en fonction des critères de technicité, responsabilité, autonomie et fonctionnelle requise.

Le niveau de formation minimale correspond à la compétence requise pour occuper le poste mais ne constitue pas de façon stricte l'accès à l'emploi ni ne présume le droit à l'accès à l'emploi.

Annexe II
Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Montant
I	1.1	300	1 785 ?
	1.2	305	1 805 ?
	1.3	310	1 825 ?
II	2.1	320	1 860 ?
	2.2	330	1 900 ?
	2.3	340	1 945 ?
III	3.1	360	2 000 ?
	Intermédiaire	370	2 045 ?
	3.2	385	2 100 ?
IV	4.1	510	2 660 ?
	4.2	635	3 310 ?
V	5.1	670	3 490 ?
	5.2	790	4 094 ?

Les siraleas mimianux snot fixés puor une durée mluensele de tiarval de 151,67 heures.

Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lttree du 16 jiu 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Les eiploms repères snot identifiés par filière, snas qu'il en résulte nécessairement une anceanaptrpe d'un pstoe à une uinque filière.

Les eplmios repères peenmetrtt aux intéressés de suteir les posets de l'entreprise par rrapopt à la glrile de classement.

Les eopilms repères coennstitut une iolisruattln plefinlesroosne de la vanlitieotn des tâches et de la répartition des responsabilités qui diot être adaptée à cqahue structure.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Nveaiu 1 : Employé administratif

1.1. Opérateur de sasiie :

Euftcefe ttoues opérations de sisiae sur tuot matériel adapté.
Standard. - Accueil. - Dactylographe

1.2. Secrétaire :

Aide-comptable :

Eetucffe les opérations de sisiae des écritures de comptabilité et, d'une façon générale, tuotes opérations splmeis de comptabilité.

Anget adiniistamtrf :

Assrue la sasiie des règlements paveronnt des clients, des collectivités, des csesias d'assurance maladie. Arssue les

Les sleriaas versés ne peveunt en aucn cas être inférieurs à la vluaer du Smic.

Les mtttnoas snot aidornrs à l'euro le puls proche.

renlaecs puor les pmteaines erronés ou non identifiables. Ebtalit la feillue de caisse.

1.3. Employé de piaie :

Prépare les états en vue de l'établissement de la paie. Tneit à juor tuos les états nécessaires. Prépare les déclarations.

Agnet de canmmode :

Centralise, prépare et psase les cenadmoms liées à l'approvisionnement de l'entreprise.

Anget de sivui cissae sécurité sialoce :

Assrue la saisie, le sivui et la ftcuoatiarn des deiossrs tries payants. Aussre la gesoitr et le reonveulenlmet des ordonnances, DEP et ardoccs de psrie en chgrae ou tuos atures duemotncs nécessaires. Contrôle les encaissements.

Nveaiu 2 : Aatissnt administratif

2.1. Cpaolmtbe :

Eilabtt la comptabilité et tuos deotmncus de gestion.

Aritnadtmosiin du psnerenol :

Svuii thucieqne des dsesiros du personnel.

Iatecrnimoifn (niveau BTS ou expérience) :

Eaiblitt les pnimmorgtaoras à pairtr des aynasles et cirheas des cgreahs communiqués.

(Fonctions évolutives au nvaieu 2.2 ou 2.3 selon l'expérience et la tlliae de l'entreprise.)

2.2. Atsstsnaie de diioectrn :

Secrétaire attachée à une direction.

Coudaoentrir atiraidmnsf :

Assrue la coodainotirn siot de pleuiruss tepys de tvraaux décrits au 2.1, siot de peulsrius anattssis administratifs.

2.3. Cehf de groupe.

Naievu 3 : Maîtrise

3.1. Rlosnpesabe de comptabilité, d'administration, de personnel, d'informatique :

Etablit, suspireve et contrôle les opérations renvaelt de sa spécialité.

3.2. Rbsalpsneoe d'équipe.

Nevaiu 4 : Cadres

Rsasoblenpe d'un ou pieulrsus seeicvrs comptable, administratif, gestion, etc.

Rsplbanoese d'agence.

Nveaiu 5 : Cerads de direction

Dcreuietr d'un ou piesuruls départements.

Duteericr régional.

Secrétaire général.

Dueectrir artinsiimdatf et financier.

Decueirtr des rtanleios humaines.

FILIÈRE COMMERCIALE

Naveiu 1 : Employé de vente

1.1. à 1.3 :

Vdneuer en mgiasn :

Arsuse le cseionl et la vntee de ptuodirs en miagsan et la lotoacin des airpeapls pirs sur place. Arsuse l'approvisionnement des roaaegynns et le marqugae des prix. Aursse les encaissements.

Vuedenr qualifié :

Assrue le ceionl et la vnete nmmtnoeat des matériels spécialisés tles que les fauieluts roulants. Eitbalt les devis. Ctolelce les dcnemtuos nécessaires à la dnemdae de psire en cgahre et s'en charge. Asruse un srecive après vtnee minimum.

Amntodaisirtn des vtenees :

Centralise, vérifie et cronoodne le sviui commercial.

(Evolution vres navieu 2.)

Naeivu 2 : Aanssitst commercial

2.1. Commercial-négociateur (niveau BTS ou expérience) :

Pooprse les prdiouts et praoitetsns de svierces auprès des collectivités médicales et des prospects. Vtiise les cneilts de tpe imarnptot et pprtsoece son secteur. Euceffte des démonstrations de matériel. Ausrse les réglages et les miess au point.

Rsbpnaesloe stock. - Vdeeur spécialisé :

Vedenur de matériel hnetmueat technologique.

2.2. Technico-commercial. - Délégué cmamicoel santé :

Porpsoe les ptirdous et ptitrnesoas de sivceres auprès des prescripteurs. Efutece les cetpoms rdeuns des viseits aifn d'établir un fiechir personnifié puor ctete activité.

2.3. Croimamecl spécialisé. - Rseolnbpsae de mgasian :

Cemrmoaicl de matériel hnuetmeat technologique.

Anime, orgniase et gère un magasin. Aussre les vtenees et luer gtoesin en mgsaain ou en collectivité.

Neaviu 3 : Rablsopense commercial

3.1. Coamerciml chargé de clientèle :

Rbleospnase d'un ptuleoefilre de clientèle gardns comptes. Rhrecede de nueoaux pruiotds et fournisseurs. Ptriicpe à l'élaboration de la ptoluique commerciale.

3.2. Rponlbsease cermacoiml d'agence.

Naievu 4 : Cadre

Atunameir des ventes.

Cehf de produits.

Cehf de marché.

Rnbspoelase d'agence.

Nvaeiu 5 : Crdae de direction

Deetirucr des achats.

Dcerteur régional.

Dterecuir commercial.

FILIÈRE LQGIITOSUE ET TECHNOLOGIQUE

Nevaiu 1 : Eitaxpoliton logistique

1.1. Mageainsir :

Réceptionne, reconnaît et range les lirianosvs et prépare les

commandes.

Entretien des matériels et locaux.

Anget de décontamination :

Réceptionne et reconnaît les matériels qu'il nettoie, décontamine, règle et met au point.

Anget de lsiavoirn (installation simple) :

Livre, iastlnle ou récupère les matériels ne nécessitant pas de technicité spécifique.

Agent de menciaate :

Arusse l'entretien cnaourt et les réparations silmeps des matériels puor aleteir ou sur site.

1.2. Livreur-installateur :

Etfucfee les livraisons, les iitnsloatnals et récupérations des matériels. Iurintst les cnetlis sur les modes d'utilisation des matériels. Récupère les ducmnetos nécessaires à la dneadme de psrie en cgrafe du dossier.

1.3. Livreur-installateur qualifié :

Mêmes fnnctoois mias sur matériels nécessitant la maîtrise de tuqiheencs qualifiées.

Nievau 2 : Technicien

2.1. Tciecienhn (niveau BTS ou expérience) :

Asurse le SAV du matériel, la maintenance, l'entretien,

l'adaptation sur stie ou en atelier.

Relpassbnoe stock.

2.2. Tciceneihn qualifié sur matériels spécialisés.
Nivaeu 3 : Maîtrise

3.1. Tciehiecn supérieur :

Ourte les mnaioiss du tichcenen qualifié, conçoit et réalise tutoes aatpodtnis tohcliqueugeons liées siot au matériel, siot au malade.

3.2. Rasloepsbne lsigiouqte :

Arusse la responsabilité des plannings, des préparations, des récupérations. Asrsue la goteisn des stocks. Assure la giosetn des astreintes.

Rpslanobese distribution.

Rsbaeosnlpe d'équipe.

Niveau 4 : Cadre

Rosplbnaese technique.

Rbpsensaole d'exploitation.

Rslebspoane de la qualité.

Rpslbeasnoe de la sécurité.

Neiavu 5 : Crade de direction

Dteecruir d'exploitation.

Dtiueercr technique.

Annexee étendue suos réserve de l'application de l'article L. 123-1 du cdoe du tavaril (arrêté du 3 mras 1998, art. 1er).

a) Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, d'une part, et l'ensemble du personnel, d'autre part, snot informés du présent diiioetspsf conventionnel. L'employeur établit, notamment, une dripisetcon de cqhaue potse de l'entreprise et sa pitioosn par rpopart aux nuveiax de la grille.

b) L'employeur ou son représentant reçoit chaque salarié ; il exanime aevc l'intéressé le cnetnou du psote et lui remet un dcnomut précisant le pejort de csmlaenst de son elompi et les caractéristiques le justifiant.

12.3 bis. Règlement des difficultés :

a) Dnas le délai d'un mios à cetopmr de la reisme de ce document, le cletraoalbour prorua cotetsner par écrit le csnealmst de l'emploi qu'il occupe, en maovtnit sa csotteoinatn et en précisant le cmlsnaseet estimé convenir.

b) Dnas le délai d'un mios à comtepr de la réception par l'employeur de l'écrit de cniesoattton du collaborateur, celui-ci devra être reçu par l'employeur ou son représentant à un

Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrete du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Les doisstpinos des aeirltcs 12 bis et suivants, 14 bis et 17.3 bis snot adoptées à l'occasion de l'entrée en vgeueur de la présente glilre de classification, à trtie transitoire.

Atlrcie 12 bis

Classification

12.1 bis. Délai :

Le cenlassmet des emilpos et l'affectation des cealluatroobrs dnovert être réalisés dès l'entrée en vueugir du présent arccod et au puls trad le 31 décembre 1997.

12.2 bis. Irotamnfion cteiovclle et iienuldlvide :

eterneitn au cuors dueuql le cuoabtaoellrr arua la possibilité de se fraie asseistr par un représentant du pnneoresl ou par un salarié de l'entreprise.

c) En cas de défaut d'accord, dnas le carde d'une cnatitsetoon visée au point précédant, l'employeur crfnoime dnas le mios suivant, par écrit, au salarié, le calemssent qu'il aituabrte au poste.

d) Le caoaloeutlbr ou l'employeur a la possibilité de saisir, dnas le mios de la ctrnfmioiaon écrite du classement, la cmimoisson pirtaiare puor lui suettrome les difficultés d'interprétation et les contestations, conformément aux disoisontips de l'article 5.4.

12.4 bis. Balin :

a) Une fios les opérations de cacsifliaisntos réalisées, l'employeur en ifnorme le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du poreennsl et sligane les éventuelles difficultés.

b) Un balin des opérations de cesmsenalt srea établi au naiveu de la profession, par la cmmiososin de contrôle, dnas le cdare d'une

Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le sndcaiyt nnaitaol des scrveeis et thcoeniologs de santé au domcliie (SYNALAM),
Syndicats signataires	La confédération française des tlaueavrirls chrétiens,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrete du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Le présent arccod a puor ojebt de pperoosr à l'ensemble des entreprises, et notemamnt celes de mnios de 20 salariés, des difopiitsss d'aménagement et de réduction du tmeps de traavil aux fnis de cceioilnr les impératifs des etepeirnrs de la branche, l'amélioration des coitodnins de tvarial des salariés et le développement ou la cldiionsoaton de l'emploi.

Les ptaires signataires, paenrnt en copmte les dtipiosnsios de la loi du 19 jvainer 2000 réduisant la durée légale du tiavarl à 35 heuers (au 1er jaenvir 2000 ou au 1er jaenvir 2002, solen les cas) et créant un disoisiptf ititicnaf puor développer ou préserver l'emploi, décident d'adopter les dptiissinoos svuatenis :

Article 1 - Champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Les diitpniioosss du présent aocrcd snot alaipbceps sur l'ensemble du trroiiete ntnaaol (hors départements d'outre-mer) au sien des eeteirrpns privées, pretatierass de svceeis médico-techniques référencées suos le cdoe NAF 52-3 C et 71-4 B,

première réunion tunee au cruos du deuxième timrtrese 1996 et d'une seodcne réunion tnuée au corus du quatrième tretirmse 1996.

Aictrle 14 bis
Rémunération

Le rpescet des mniima s'apprécie en tneat cptmoe du potrara munesel du treizième mios éventuellement versé dnas l'entreprise à la dtae d'entrée en viguer de la présente convention.

Artcile 17.3 bis
Ctoinoinds suspensives

Les dspoinitisos de l'article 17.3 n'entrent en vugueur que suos réserve de la vilaaditon de l'AGIRC.

Les petiras s'engagent à dandeemr à l'AGIRC le maitinen de l'affiliation à la ciasse de rtartiee des caedrs et des salariés y étant affiliés au 31 décembre 1994 et affectés à des eilmops ne rnvaleet pas du nveaiu des cadres.

exerçant suos une fmroe qounqlceue une activité pnrliaapce qui csoitnse dnas la litooacn et la vetne de matériels et de funneruiois destinés à l'assistance de patients, de maadles ou de handicapés et à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de peoatisnrts de seievcrs liée aux activités de loitcoan ou de vente, hros dentisterie, au poifrt des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuos atces de soins.

Ttoute oarnigtiaosn sildnyace puet adhérer ultérieurement à la présente convention.

Article 2 - Portée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

2.1. Le présent arccod srea applicable à cmtpoer du pemeirr juor du mios qui svuira la dtae d'arrêté d'extension

Les cotnnonevs et acorcds d'entreprise penveut cetrmpoor des cseauls puls fverloaabs aux salariés que cleels ceonnetus dnas le présent accord.

Les agnetaavs rnoneucs par le présent ttxee ne pvnuet en aucun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à cuex anayt le même objet, déjà accordés dnas ceneritas entreprises, qelule qu'en siot la nature.

2.2. Les msurees proposées à l'article 7 constituent des oiptons oeetrvus aux entreprises

2.2.1. Les espenirtres et/ou établissements puneevt réduire et aménager le tpems de travail, conformément aux siutolons identifiées par l'article 7, siot dnas un cdare hebdomadaire, siot suos la fmore de jrous de rpeos supplémentaires, siot efnin en cnbaiomnt ces différents systèmes d'organisation des haoierrs de travail, dnas le reecspt des modalités définies par le présent arccod ou par acrocd d'entreprise.

2.2.2. Les entreprises, en raison de l'accord sur ces mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, conviennent de négocier toutes les mesures spécifiques d'aménagement du temps de travail conformes aux dispositions légales en vigueur.

Article 3 - Impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi et les rémunérations

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Les parties conviennent de maintenir les dispositions relatives au présent accord à l'égard des mesures légales et réglementaires relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail notamment dans la perspective de favoriser la création ou la création d'emplois, et ce à hauteur de 6 % de lieux effectifs.

Dans ce contexte, les parties conviennent de s'efforcer de favoriser à l'échelle de l'entreprise la création d'emplois à durée indéterminée.

Au-delà, les entreprises doivent veiller à limiter les conséquences de la réduction du temps de travail sur le revenu général de salariés. La réduction du temps de travail s'effectue sans réduction de la rémunération mensuelle brute, par l'octroi d'un complément différentiel dit indemnité RTT.

La rémunération mensuelle brute sera décomposée de la façon suivante :

le salaire de base mensuel brut correspondant au paiement de 35 heures hebdomadaires de travail effectif ;

l'indemnité RTT correspondant à la réduction de 4 heures hebdomadaires.

Dès lors en raison de la réduction du temps de travail par l'entreprise, les salaires minimaux conventionnels sont appliqués selon la même décomposition.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés à temps partiel qui réduisent leur temps de travail, et ce au prorata de leur temps de travail, ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

Le taux horaire servant de référence pour le calcul des primes, indemnités ou majorations sera déterminé à partir du salaire de base mensuel brut. Il en sera de même pour les primes ou indemnités ayant pour objet le salaire mensuel.

L'indemnité RTT fait partie intégrante des éléments de rémunération à prendre en compte dans le calcul du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Sans préjudice des dispositions susvisées relatives à sa résorption, l'indemnité RTT est fixe et ne varie pas. Les éléments de rémunération supplémentaires versés au salarié à l'avenir sont donc sans incidence sur le montant de l'indemnité RTT.

La rémunération totale brute, c'est-à-dire le salaire de base

augmenté de l'indemnité RTT, est la référence pour le calcul de l'incidence des augmentations sur le salaire.

Résorption de l'indemnité RTT

L'indemnité RTT sera proportionnellement intégrée au salaire de base mensuel.

Les entreprises de 20 salariés ou moins qui auront anticipé la réduction de la durée du travail intégreront proportionnellement l'indemnité RTT au salaire de base mensuel à compter du 1er janvier 2003. Dans un délai maximum de 3 ans, soit au 1er janvier 2005, l'indemnité RTT sera intégrée au salaire de base mensuel, à raison du tiers de celle-ci par année.

Les entreprises de plus de 20 salariés intégreront proportionnellement l'indemnité RTT au salaire de base mensuel à compter du 1er janvier 2001. Dans un délai maximum de 3 ans, soit au 1er janvier 2003, l'indemnité RTT sera intégrée au salaire de base mensuel, à raison du tiers de celle-ci par année.

A chaque réintégration de l'indemnité RTT au salaire de base mensuel, le taux horaire des salariés à temps partiel ou des salariés embauchés postérieurement au moment en conséquence.

Article 4 - La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

4.1. Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend par le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés auxquels il est imposé, notamment en raison des caractéristiques d'hygiène et de sécurité de certains postes, le port d'une tenue de travail, le temps d'habillage ou de déshabillage sur le lieu de travail est inclus dans le temps de travail effectif.

Sont exclus du temps de travail effectif l'ensemble des temps de trajet nécessaires pour se rendre à ou revenir de son lieu habituel de travail ou de son premier lieu de mission en début et fin de journée d'activité, y compris dans l'hypothèse où ces temps de trajet donnent lieu à rémunération.

Toutefois, dans l'hypothèse où le temps de trajet nécessaire pour se rendre ou revenir de son premier ou dernier lieu de mission en début ou en fin de journée excéderait de 30 minutes le temps moyen de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'affectation, l'entreprise accorde au salarié des majorations qui font l'objet d'un accord individuel.

Il appartient à l'entreprise de s'assurer que la charge de travail imputée à chaque salarié est compatible avec la durée de travail et le mode d'aménagement des horaires de ce dernier, car il est

rappelé que seules les heures effectuées par un salarié expressément commandées par l'employeur sont considérées comme du temps de travail effectif.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée hebdomadaire ou annuelle de référence.

4.2. Attributions à domicile

En raison de la nature de l'activité, des nécessités de service au patient et/ou de la réglementation imposée aux établissements en matière de visite et de surveillance, les salariés peuvent être appelés à assurer, au-delà de la durée normale du travail, des attributions à domicile. Ces attributions comprennent notamment d'assurer :

l'installation urgente de matériel médical ou d'assistance ;

la réparation en cas de panne ou dysfonctionnement du matériel médical ou d'assistance ;

l'approvisionnement en produits consommables.

Au sens du présent accord, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de se rendre à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise et de ses clients. Ces heures d'astreinte ne sont pas considérées comme des heures de travail effectif, les salariés demeurent libres de vaquer à des activités personnelles.

Une période d'astreinte n'interrompt pas les droits acquis et les avantages rappelés à l'article 5. Les salariés peuvent bénéficier d'une période de repos entre les 2 journées de travail, d'une durée de 12 heures.

Les temps de déplacement, lorsqu'ils nécessitent ce déplacement, dans la limite du temps consacré au trajet domicile/lieu d'intervention, et les interventions, quelle que soit leur forme, sont considérées et payées comme du travail effectif, les salariés doivent être indemnisés à ce que le recours à l'intervention pendant l'astreinte ne soit pas abusif.

En l'absence de sujétions particulières liées à l'astreinte, le salarié perçoit une rémunération appelée " prime d'astreinte ", correspondant au montant d'astreinte à 300 F bruts.

La période de repos entre les périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, la période de repos peut être modifiée sous réserve que le salarié en soit avisé au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi

que la cotisation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

4.3. Durée normale du travail

Pour l'application du présent accord, et pour les salariés dont l'activité se décompte en heures de travail, la durée normale de travail, limitée en principe à 10 heures, doit s'apprécier dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 24 heures.

4.4. Durée hebdomadaire du travail

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire de travail, fixée à 35 heures conformément aux dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail, doit s'apprécier dans le cadre de la semaine qui, sauf accord collectif d'entreprise ratifié des parties prenantes différentes, débute le lundi à heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 46 heures et à 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

4.5. Conditions d'heures supplémentaires

4.5.1. Le nombre annuel d'heures supplémentaires sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié.

4.5.2. Il est laissé le choix au salarié, pour la moitié des heures supplémentaires effectuées, entre le paiement de ces heures avec majoration ou la prise ultérieure de jours de repos. L'autre moitié relève du choix de l'employeur.

Les heures de compensation ne sont pas assimilées à des temps de travail effectif. Ces heures de compensation ne sont pas excusées du droit au repos conventionnel acquis par les salariés.

L'entreprise fixe les heures de compensation acquises, sous réserve d'en informer le salarié au moins 3 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Les heures de compensation doivent être accordées dans les 12 mois suivant le terme du mois au cours duquel elles sont acquises. Par principe, et sauf circonstances exceptionnelles, les heures de compensation doivent être accordées par demi-journées de 3 heures minimum.

4.5.3. Les heures supplémentaires réalisées peuvent en outre donner lieu à octroi de jours de repos correspondant en nombre à des jours légaux.

Article 5 - Repos quotidien et pause

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

5.1. Repos quotidien

Le temps minimum de repos entre 2 journées de travail est fixé à 11 heures.

5.2. Pause quotidienne

Aucun temps de travail quotidien ne peut être inférieur à 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée qui n'est pas inférieure à 20 minutes ni supérieure à 2 heures.

5.3. Ropes hebdomadaire

Tout salarié bénéficie d'une période minimale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Sans préjudice des dispositions des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Article 6 - Temps partiel

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

6.1. Principe de recours

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure :

à 35 heures hebdomadaires ou à la durée hebdomadaire de travail de l'entreprise ;

à 151 heures mensuelles ;

à 1 600 heures annuelles.

6.2. Conséquences de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel employés au sein d'une entreprise au moment de la réduction du temps de travail choisissent :

soit de réduire leur salaire au prorata de la base du temps de travail et dans les mêmes conditions de cotisations financières éventuelles que les salariés à temps plein ;

soit de maintenir leur salaire au prorata de la base du temps de travail, sans préjudice des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000.

6.3. Temps partiel choisi

Les salariés ou nouvellement embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de la direction, bénéficier d'un travail à temps partiel organisé sur l'année dans les conditions suivantes :

La demande doit être faite par écrit auprès de la direction, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre recommandée en mains propres contre décharge. Le demandeur doit préciser, d'une part, les périodes non travaillées souhaitées, lesquelles doivent être des périodes d'au moins 1 semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 5 semaines par an, congés payés compris, d'autre part, la durée pour laquelle ce temps partiel annuel choisi est sollicité.

La direction dispose d'un délai de 1 mois pour accéder ou non à cette demande.

L'acceptation d'une telle demande donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, mentionne l'indication des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que pendant les périodes travaillées l'intéressé est en principe soumis à l'horaire collectif applicable au sien du service d'affectation.

La rémunération sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Les congés et absences rémunérés, de toute nature, seront traités sur la base du salaire mensuel lissé. Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui convenu à l'application, sur la période annuelle, de la durée mensuelle hebdomadaire des périodes à la rémunération.

Les heures excédentaires ou en débit sont rémunérées ou déduites du solde de tout compte, sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

6.4. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront accomplir, sur demande de l'employeur, des heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire mentionné à leur contrat de travail. Toute heure effectuée entre le 1/10 et le 1/3 de l'horaire contractuel sera rémunérée à taux majoré, conformément aux dispositions légales.

6.5. Répartition de la durée de travail

Il est expressément convenu que, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, la répartition du temps de travail de chaque salarié à temps partiel, prévue contractuellement, pourra être modifiée par l'employeur, notamment en cas de surcroît d'activité, travaux à accomplir dans un délai déterminé, surcroît d'activité saisonnier, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des services existants de l'entreprise (de l'établissement, du service), réduction de la durée du travail.

Il est également expressément convenu que les salariés de la répartition de la durée de travail communiquée n'ont pas à s'exposer au risque du salarié dès lors que le contrat n'est pas rompu avec des conséquences financières impérieuses ou une période d'activité chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.

6.6. Temps partiel journalier

Tous les salariés à temps partiel pourront se voir imposer une durée de travail journalière de travail sans pour autant que cette durée ne dépasse l'amplitude quotidienne du travail à

puls de 10 heures.

Les heures de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours de la même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

6.7. Garantie individuelle et collective

Chaque salarié à temps partiel bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du contrat de travail, de la convention collective ou des usages, au prorata éventuellement de son temps de travail.

Il est garanti à chaque salarié à temps partiel un traitement équivalent aux salariés de même qualification et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

À sa demande, chaque salarié à temps partiel peut être reçu par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'emploi sur tout poste à temps complet, ou tout poste dont la durée de travail contractuelle est supérieure à celle dont le salarié bénéficie, existant dans l'entreprise et correspondant à ses compétences ou qualifications. Toute demande de passage à temps complet, ou sur un poste à temps partiel dont la durée de travail est supérieure à celle dont bénéficie le salarié, formulée par un salarié à temps partiel doit donner lieu à réponse motivée de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la candidature.

Article 7 - Dispositions relatives à l'aménagement du temps du travail

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

7.1. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail peut être réparti entre tous les jours de la semaine, sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

Le planning idoine de services, lequel a pour vocation d'être stable et régulier, doit être élaboré pour une période de 6 mois. Il est remis ou porté à la connaissance des salariés au plus tard 7 jours avant son entrée en application, cette règle s'appliquant quelle que soit les formes d'aménagement des horaires de travail applicables dans l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles, le planning idoine de services peut être modifié, sous réserve de le remettre ou de le porter à la connaissance des salariés au plus tard 7 jours avant son entrée en application.

7.2. Réduction du temps de travail

sous forme de jours de repos supplémentaires

7.2.1. Principe.

Les entreprises ou établissements pourront obtenir tout ou partiellement la réduction du temps de travail à 35 heures par l'octroi de jours ou demi-journées de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes.

Dans ce cadre, sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé au maximum à 39 heures, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures.

7.2.2. Modalités de mise en oeuvre.

7.2.2.1. La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours ou demi-journées de repos supplémentaires doit être préalablement convoquée en journées entières de repos, en fonction de l'horaire hebdomadaire collectif du salarié.

Le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail est déterminé de la manière suivante :

$$\text{Nombre de jours} = A \times B / C$$

Où : A correspond à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectif (fixée entre 36 et 39 heures) et 35 heures ;

B correspond au nombre réel de semaines travaillées au-delà de 35 heures. Pour une entreprise dont les salariés bénéficient de 8 jours fériés chômés, ce nombre sera au plus égal à 39 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés - 8 semaines avec chômage de jours fériés) ;

C correspond à la durée hebdomadaire de travail égale au quotient de la durée hebdomadaire effective de référence par 5 jours ouvrés (pour 39 heures, la durée hebdomadaire de référence sera de 7,8 heures).

Exemples :

a) Si A = 4 heures, B = 39 semaines, C = 7,80.

$$A \times B / C = 20 \text{ jours de repos supplémentaires}$$

Dans ce cadre, ne sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 39 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures ;

b) Si A = 2 heures, B = 39 semaines, C = 7,40.

$$A \times B / C = 10,5 \text{ jours de repos supplémentaires}$$

Dans ce cadre, ne sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 37 heures, ou les heures

effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures ;

c) Si A = 4 heures, B = 36 semaines (11 semaines de chômage de jours fériés), C = 7,80.

$A \times B / C = 18,5$ jours de repos supplémentaires

Dans ce cadre, ne sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 39 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être perses au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

7.2.2.2. Ces journées de repos pourront être perçues illico ou regroupées dans les congés suivants :

la moitié des jours capitalisés sera prise sur l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 1 journée par mois calendaire ;

la moitié des jours capitalisés sera prise en une ou plusieurs fois à une (des) date(s) fixée(s) par l'employeur, après consultation et accord d'un délai de prévenance d'au moins 3 jours.

7.2.2.3. Le nombre de jours RTT ayant pour vocation de réduire la durée moyenne de travail à 35 heures sur la période de référence, chaque salarié concerné doit être affecté au maximum 1 600 heures de travail effectif par an, excluant les périodes de congés payés et des jours fériés chômés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le volume d'heures de travail de 1600 heures sera calculé en tenant compte des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

7.3. Dispositions particulières au bénéfice des cadres

Les cadres itinérants ainsi que les cadres de niveau 4, 4.1 et 4.2, et de niveau 5 (à l'exclusion des cadres dirigeants que définissent les dispositions légales), qui exercent des fonctions de responsabilité dans le cadre d'une réelle autonomie, bénéficient d'un décompte de leur temps de travail en jours.

Le nombre de jours travaillés est fixé forfaitairement à 216 jours de travail maximum par an et par salarié. Les cadres concernés bénéficient en conséquence d'un minimum de 9 jours de repos complémentaires par an (dits jours RTT).

Pour les cadres concernés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à

concerner des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les cadres concernés ne sont donc pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail mais peuvent bénéficier d'une période de repos de 11 heures consécutives et de 2 journées de travail, conformément à l'article L. 220-1 du code du travail.

Ils disposent d'une grande latitude dans l'organisation de leur activité. Il leur appartient d'assurer eux-mêmes une répartition adéquate de leur activité et donc des jours de travail ou de repos, conformément à une pratique aux intérêts de l'entreprise et d'autre part aux objectifs qui leur sont fixés.

Le plafond de 216 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, les jours excédentaires donneront lieu à des jours de repos qui sont obligatoirement pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante. Le nombre de jours de travail maximum de l'année suivante sera alors réduit du nombre de jours de repos ainsi reportés.

Les pratiques concernent toutefois que cette répartition sur l'initiative des salariés ne prive pas les salariés, hors périodes de congés payés (mois de juillet et août ou autre période de basse activité) à travailler moins de 4 journées par semaine et moins de 18 jours par mois calendaire.

Enfin, la société gestionnaire du maintien de l'activité lors des absences du salarié et devra prendre toute initiative à cet effet. Afin d'assurer l'analyse et le suivi de la gestion de l'activité de l'entreprise et de chaque cadre concerné, les intéressés (salarié et responsable hiérarchique) se rencontreront afin d'analyser les probabilités éventuelles engendrées par la répartition des jours de travail et de repos, et en tirer les conséquences en terme d'organisation et d'emploi.

Ces modalités seront reprises par avenant au contrat de travail proposé à la signature de tout salarié.

7.4. Compte épargne-temps

Dans les cas où les salariés ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que les journées de repos supplémentaires qui peuvent être prises à l'initiative du salarié, peuvent, sur son initiative, être affectées au compte épargne-temps. En ce qui concerne les journées de repos non affectées au compte épargne-temps, ce dernier peut donner son accord, sur demande du salarié, à leur affectation en tout ou partie au compte épargne-temps.

En tout état de cause, l'affectation des jours de repos issus de la réduction de durée de la durée du travail au compte épargne-temps est limitée à 5 jours par an et par salarié.

Dans tous les cas, les salariés qui demandent l'aide de l'Etat dans les conditions prévues par la loi du 18 juin 1996 doivent respecter les dispositions de l'article 4 de la dite loi.

Il est rappelé également que le compte épargne-temps peut être alimenté par le report des congés payés antérieurs dans la limite de 10 jours ouvrables par an et par le report des heures de repos compensatoires de longue durée qu'elles résultent des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application du report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail, des congés payés et des heures de repos compensatoires de longue durée qu'elles résultent des dispositions de l'article L. 212-5 ne peut excéder 22 jours par an.

7.4.1. Utilisation du CET.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour bénéficier en tout ou partie des congés non rémunérés suivants :

congés pour création d'entreprise ;

congé sabbatique ;

congé parental d'éducation ;

congé sans solde à titre de congé personnel,

ou dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel organisé selon les modalités définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9 du code du travail.

Les modalités de prise des congés sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les congés sans solde pour congé personnel doivent être demandés 2 mois avant la date prévue pour le départ en congé. La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour congé personnel dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

Les congés pour congé personnel peuvent avoir une durée minimale de 1 mois.

Les jours de repos affectés au compte épargne-temps doivent être pris dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de repos équivalent à 25 jours.

Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans si le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des enfants est dépendant à l'expiration de ce délai. Par ailleurs, ce délai est allongé aux salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière partielle ou totale.

7.4.2. Indemnité de congé.

Dans son congé, les indemnités dues au salarié peuvent être versées au compte du salarié, soit :

en mensualités fixes calculées sur la base du salaire

de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;

en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

7.4.3. Non-utilisation du compte.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de tous ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte.

7.5. Temps de formation

Dans la limite par salarié et par an de 50 % du temps de repos résultant de la réduction du temps de travail, ce temps pourra être utilisé afin d'assurer la présence de salariés en formation de qualification, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail, et sous réserve de l'accord des salariés.

Sont considérées comme des formations de qualification celles ayant pour objet le développement des compétences du salarié et/ou la poursuite de sa qualification du salarié, distinctes des formations sanctionnées à l'obligation légale d'adaptation qui incombent à l'employeur, des actions de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail.

Article 8 - Dispositions d'allégement de cotisations

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

8.1. Réduction de plus de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises ou établissements qui désirent bénéficier des aides de l'Etat en matière d'embauche ou de la préservation de l'emploi doivent conclure un accord collectif d'entreprise dans le respect des principes édictés par le présent accord professionnel. Cet accord collectif d'entreprise doit définir les modalités précises d'organisation du temps de travail renouvelés aux fins de permettre la réduction du temps de travail. Il doit également être conforme aux dispositions des articles 3 à 6 et 8 du présent accord.

8.1.1. En présence d'un délégué syndical.

Un accord collectif d'entreprise peut être conclu avec un ou des délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise. La conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la constitution du comité d'entreprise et, si nécessaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissement, si ces instances existent.

Les obligations des entreprises sont régies par les dispositions de la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections du

comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

A défaut, une commission du personnel sera organisée à la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires. L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés pour ouvrir le bénéfice des allègements.

8.1.2. En l'absence d'un délégué salarié : le comité d'entreprise ou des organisations représentatives.

A défaut de la présence d'un délégué salarié dans l'entreprise ou d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les organisations représentatives sur le plan national doivent être informées sur le plan départemental ou local par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations relatives à la réduction de la durée du travail.

Un accord collectif d'entreprise pourra être conclu avec un ou des salariés de l'entreprise mandatés par une ou des organisations représentatives dans l'entreprise. La conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant du CHCST et des comités d'établissement.

Le mandat délivré à un salarié par une organisation représentative définira :

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

les obligations d'information posées sur le salarié mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord doit être soumis au syndicat mandaté au terme de la négociation ;

les conditions dans lesquelles le mandat peut, à tout moment, être révoqué ;

les conditions dans lesquelles le salarié mandaté peut bénéficier de l'accord.

Les parties au présent accord conviennent que le temps partiel payé comme temps de travail. Le salarié mandaté peut se faire accompagner lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui, celui-ci est rémunéré.

L'accord d'entreprise devra être soumis à l'approbation par le personnel relevant des catégories concernées incluses dans le champ d'application de l'accord. Celui-ci doit être approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Les modalités de consultation du personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié mandaté.

8.1.3. Contenu des accords conclus avec les délégués salariés ou les salariés mandatés.

durée du travail ;

catégories de salariés concernés ;

modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;

incidence sur les rémunérations ;

Le nombre d'emplois créés ou préservés et éventuellement prévisibles de la réduction du temps de travail sur la durée de l'emploi ;

éventuellement modalités de consultation du personnel ;

conditions de mise en place des horaires à temps partiel à l'initiative des salariés et celles destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à favoriser l'accès des femmes à l'emploi ;

modalités de suivi de l'application de l'accord ;

suivi de l'accord.

Un accord conclu est soumis aux organisations représentatives de l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés et aux organisations représentatives du personnel.

8.2. Établissements de moins de 50 salariés

8.2.1. En présence d'un salarié mandaté.

Les entreprises concernées auront la possibilité de conclure un accord collectif par un accord au moins au même niveau prévu par les dispositions légales.

Les organisations représentatives sur le plan national doivent être informées sur le plan départemental ou local par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations relatives à la réduction de la durée du travail.

A défaut de signature d'un accord dans les 2 mois à compter de la date d'ouverture des négociations, la faculté sera alors ouverte à l'entreprise de faire une application dictée du présent accord. Dans cette hypothèse, l'application sera unilatérale par l'employeur du présent accord. Dans cette hypothèse, l'application sera unilatérale par l'employeur du présent accord devra être conforme à l'article 8.2.1. du présent accord.

Si un accord collectif d'entreprise est conclu avec un ou des salariés de l'entreprise mandatés par une ou des organisations représentatives dans l'entreprise, la conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Le mandat délivré à un salarié par une organisation représentative définira :

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

les otognilaibs d'information pesant sur le salarié mandaté, nmmomatet les citndoinos soeln leeesqluls le pjoret d'accord diot être suomis au snacydtd madnant au terme de la négociation ;

les cioditonns dnas lseleueqls le mndnaat peut, à tuot moment, mterte fin au mndaat ;

les citnniodos dnas leleuslqes le salarié mandaté prciaipte au suvii de l'accord.

Les pierats au présent acrcod rlpplnaeet que le tpmes pirs en négociation et aux réunions nécessaires au sivui de l'accord est payé cmmoe tpmes de travail.

Le salarié mandaté puet se faire aognncpaemcr lros des séances de négociation par un salarié chisoï par lui, celui-ci est rémunéré.

L'accord d'entreprise dreva être sumios à l'approbation par le pnsoneerl reeanlvt des catégories plfrlseesnenioos iulnces dnas le chmap d'application de l'accord. Celui-ci diot être approuvé à la majorité des sfugrfeas vlbaelnmaet exprimés.

Les modalités de cotunatlsoin du penosrenl fnot l'objet d'un aocrcd ernte l'employeur et le salarié mandaté.

Le cnetou de l'accord dreva être cnmfoore à l'article 8.13. du présent accord.

8.2.2. En l'absence d'un salarié mandaté.

Les eeerrsiptns dnnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et à défaut de représentation sandclyie panetmrett la cuooliscnn d'un arccod collectif, peenvut oseriganr la réduction du tpmes de tariavl dnas le carde du présent accord, aevc accès dcreit aux allègements prévus par l'article 19 de la loi du 19 jienvar 2000, à l'initiative du cehf d'entreprise.

Toutefois, dnas cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du tpmes de tvaiarl snoret définies par le cehf d'entreprise, après cusnoitloatn des délégués du pronensel s'ils eitexnst ou, à défaut, du pneonsrel intéressé.

La ntoe d'information rmiese aux délégués du pesronenl lros de luer csauolttnion ou, à défaut, au pneoesnrl intéressé, est affichée dnas l'entreprise, plus tnssiamre à l'inspection du travail.

Cette ntoe cteormopra obligatoirement, ourte cleles déjà prévues par le présent accord, et particulièrement les disosotiipns des aeticrls 3 à 6 et 8 du présent accord, les mnotnies stivuanes :

la sitautoin économique de l'entreprise et le crdae dnas lqueel la réduction du tepms de tvaiarl est msie en oruvee (accroissement ou meinitan de l'effectif) ;

la dtae d'effet de la réduction du tpmes de travial ;

les établissements, les unités de tvraial (directions, services,...) concernés par la réduction du tpmes de tariavl ;

l'ampleur de la réduction, et le neouv hairroe abplaclip (au puls égal à 35 heures) ;

les modalités d'organisation du tpmes de taraivl reenuets conformément aux diipssooitns du présent acorcd ; si la staiutoin du tpmes de tiarval est organisée suos forme de jrous de rpoes supplémentaires, les délais dnas lequeusls il snot pirs et le celnidarer srenot précisés dnas le rscept des ctodoinnis prévues par le présent arilcte ;

les modalités de décompte de ces tpmes albepclaicps aux salariés de l'entreprise, y coripms celels rleaievts aux pnreleosns d'encadrement luqorse ces modalités snot spécifiques ;

les délais sloen leelqsus les salariés sonret prévenus en cas de cmannheget d'horaires, dès lros que ceux-ci saenerit puls lgnos que cuex visés dnas le cdrae du présent accrod ;

le nbrome d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, luer cerelaidnr prévisionnel ou bein le nmorbe des epomlis mitenauns (dispositif défensif) ;

la création d'un comitè prirtiaae de svuii constitué en nbrmoe égal de salariés aeantpparnt à l'entreprise et de memrebs de la direction, étant précisé que ce comitè dvrea se réunir au mnios une fios par an et cmrpnderoe au miiumnm 2 salariés ;

les conséquences de la réduction du tpmes de taavril sur les rémunérations, dnas les cotndniois du présent acrcod ;

la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

Article 9 - Durée d'application et bilan de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

9.1. Durée. - Dépôt

Le présent aorccd est à durée indéterminée. Il prend eefft à cmoeptr du pemier jjour du mios qui siut la dtae d'arrêté d'extension et srea déposé aisni que ses avenants, par l'organisation pnnlrieselofsoe la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Si par l'effet d'une loi publiée après l'entrée en vgeuiur du présent accord, une dstospiioin aanyt déterminée le ceteesmonnt de l'une des patries se tiraovut gmeevnart affectée, les preitas se rcereontornt dnas un délai maiumxm de 1 mios aux fnis d'examiner les conséquences à tirer.

Le présent accrod national, établi en vrteu des alicetrs L. 132-1 et svnutais du cdoe du travail, est fiat en un nrmobe suffsniat d'exemplaires puor être reims à ccnuhae des osrtangniiaos signataires.

9.2. Révision

Cqhaue piarte sgritaiane ou adhérente puet dedmaenr la révision

de tuot ou pirate du présent accord, sloen les modalités sauenivts :

totue dadneme de révision diot être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception à cuchnae des atrues pateirs siaenriagts ou adhérentes et comporter, orute l'indication des disoptiisnos dnot la révision est demandée, des pnitroioposs de raeepmmnclct ;

au puls trad dnas un délai de 3 mios sunavit la réception de cttee lettre, les pteiors dovenit oriuvr une négociation en vue de la rédaction d'un nvaeouu texte ;

les dsopoiinists de l'accord dnot la révision est sollicitée rtseent en vgueiur jusqu'à la cnocolsiun d'un nuovel acrcod ou, à défaut, sornet mnianteues en l'état ;

les dtpiisinoos de l'avenant potnart révision se susuetntbit de plien droit à celes de l'accord qu'elles mniiodfet et snot olspopbeas à l'ensemble des emrelpouys et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui arua été expressément cnnouuee siot à défaut à patirr du juor qui sirvua son dépôt auprès du sivrece compétent.

9.3. Dénonciation

L'accord puet être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des ptaeris sneragaitis ou adhérentes, et seoln les modalités sietaunvs :

La dénonciation est notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à ccahune des auters pieatrs sgarntiaeis ou adhérentes et fiat l'objet d'un aivs déposé par la pratie la puls ileentitgline auprès des svreices du ministère du tiavral et du secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes compétent.

Elle cmtporoe oimnoebtgelirat une pioiosrtopn de rédaction noleluve et entraîne l'obligation puor tetous les parties sieaagtnrs ou adhérentes de se réunir le puls rdnpaeaimt et au puls trad dnas un délai de 3 mios svauint la réception de la ltrtee de dénonciation en vue de déterminer le credlnaeir des négociations.

Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 14 août 2003

Montreuil, le 14 août 2003.

La fédération ntnailoae des iunridsets cmehuiiqs CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Metnoriul Cedex, à SYNALAM, 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris.

Madame, monsieur,

Darnut les négociations, et pannedt une durée qui n'excédera pas 12 mios à ctepomr de l'achèvement du préavis, l'accord rsete allpabipce snas acuu changement.

Les dsspiiotoins de l'accord éventuellement cclonu pandent la période de négociation visée ci-dessus se subrsuentitot intégralement à celles de l'accord dénoncé, aevc puor pirse d'effet, siot la dtae qui en arua été expressément convenue, siot à défaut, à pratir du juor qui svuira son dépôt auprès du secrive compétent.

Article 10 - Commission nationale paritaire de suivi

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

L'application du présent aroccd srea suiive par une cisiomosmn constituée à cet effet.

La cosmimiosn srea composée de 2 représentants désignés par cahque syadcnit sgaraiitne du présent acocrd et d'autant de représentants des employeurs. Ces dnrrreies doernvt prrende l'initiative de ceqovonur la comimssoin de svuii aux échéances prévues.

A cemptor de la dtae d'entrée en apicalpiton du présent accord, la période srea d'une réunion tuos les 6 mois.

La cioismosmn srea chargée :

de sruvie l'état d'avancement de la msie en orveue du présent aocrd et noatnemmt de :

la msie en oeruve de la réduction de la durée du trivaal ;

la réalisation de pjteros d'organisation ;

la réalisation des eehacmbus ou des eimolps préservés ;

de porsoper des mueress d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

Aaynt des adhérents et des stdyniacs dnas différents sties d'entreprise, que clea siot Vitalaire, Orkin' ou Air Liudiqe Santé Domicile, la ctonioenvn cilcovetle du " Négoce et paitsrtneos de sicreevs dnas les dmaienos médico-techniques " luer étant opposable, nuos vuos ironmofns que conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du tvaaril ntore fédération adhère à ctete cnoioentvn cvollitcee publiée par le Juroanl oficfeil suos le n° 3286 et ce à cpomter de la réception de la présente.

Nuos en ioonrmfns également les onoganriasits snlyaecdis de salariés srgenaiitas de cttee civteoonnn collective, de même que les aterus ognsiortianas scalynides de salariés représentatives au snes de l'article L. 133-2 du cdoe du travail.

Nuos faosnis la même démarche auprès de la dtciroien départementale du tariavl de Piaris et du Val-de-Marne ainsi que

du ministère du travail.

Bein entendu, l'information est également déposée auprès des cnlesois des prud'hommes concernés.

Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lretrte du 16 jiuun 2014 (BO n°2014-28)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 1er de la ctoenvnion cvoilltece ntolaaine " Négoce et prtnaiesots de sirceves dnas les deoinmas médico-techniques " du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacé par l'article savinut :

Aticlrre 1er
Champ d'application

(voir cet article)

Article 2 - Durée - Notification - Publicité

Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux négociations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Le sandicyt naiaontl des seievrcs et tloeeiocgnhs de santé au dilimcoe (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et caerds (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération niolntaae des idnretisus cqihumies CGT ; La fédération des scvriees (FDS) CDFT ; La fédération noiaatnle de l'encadrement du ccmemore et des sirevces (FNECS) CFE-CGC ; La fédération commerce, services, froce de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrette du 16 jiuun 2014 (BO n°2014-28)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 5 de la ctoieovnnn ctolelvce nlatianoe " Négoce et pnteisotras de secervis dnas les dnmaois médico-techniques " du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacé

Vuos en siatnauhot bnnoe réception et dnas l'attente de ftureus négociations, nuos vuos pirnos d'agréeer, madame, monsieur, l'assurance de nos sntntmeies distingués.
Le secrétaire fédéral.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le présent texte, cnolcu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux dsipitoisons de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oirnsointgaas scadyeilns représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octrboe au 30 nmvorebe 2005.

Il srea déposé, en 5 eexpemrlias originaux, à la ditiocern départementale du travail, de l'emploi et de la foirtmaon pneonrlfieossle et au ceonisl de prud'hommes de Piasr à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à prtiar de la dtae de réception la puls tirvade des lrttees recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Les ptaeirs sgnatreiias snot cnevnuoes de deneamdr l'extension du présent accord, dès ccaannsiiose du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accrod eentrra en vueigur le 1er juor du mios sanviut la ptiouran au Jnrual oicifel de son arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Paris, le 18 otcboe 2005.

par l'article suvniat :

Aticlrre 5
Négociations conventionnelles

(voir cet article)

Article 2 - Durée - Notification - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le présent texte, ccnlou puor une durée indéterminée, sera, conformément aux dponisoisits de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifiés aux orainiaotnsgs syacndleis représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 orbotce au 30 nvreombe 2005.

Il srea déposé, en 5 emlepaxiers originaux, à la doiticren départementale du travail, de l'emploi et de la foiroamtn prsnlosilefonee et au csenoil de prud'hommes de Prais à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à prtair de la dtae de réception la puls tivarde des lteerts recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès cannaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des services et techniciens de santé au domicile (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération nationale des indépendants cuqehims (FNIC) CGT ; La fédération des services CDFP ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	La majorité des partenaires sociaux représentatifs de la branche « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques », à savoir : - Pour le collège salariés : CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA. - Pour le collège employeurs : fédération des professionnels de santé à domicile ; UDPNM ; SNADOM, par lettre du 3 juillet 2015 (BO n°2015-39)

Article - Préambule

en vigueur le 1er jour du mois suivant l'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les parties signataires considèrent qu'il leur est devenu indispensable de connaître avec précision tous les enjeux et de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle qui leur soit propre. Pour ce faire, elles décident de se doter des outils nécessaires à la connaissance des emplois, des qualifications et des formations dans la branche et à leur développement dans l'avenir.

Article 1 - Champs d'application

en vigueur le 1er jour du mois suivant l'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2005.

atce de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B.

Article 2 - Choix de l'OPCA

en vigueur le 1er jour du mois suivant l'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Dans le respect des dispositions de la loi du 20 décembre 1993 portant réforme de la cotisation des fonds consacrés à la formation professionnelle, des accords nationaux interprofessionnels du 5 juillet 1994 et des 20 septembre et 5 décembre 2003, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création de l'organisme paritaire collecteur, le FORCO, agréé par arrêté ministériel du 22 mars 1995.

Article 3 - Dispositions financières

en vigueur le 1er jour du mois suivant l'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les cotisations sont en principe constituées par les contributions des employeurs revenant des champs d'application de la loi relative au négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques dont le versement, avant le 1er mars de chaque année, au FORCO, est reditué en totalité des cotisations ci-après.

Les entreprises employant moins de 10 salariés :

Depuis le 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer, au minimum : 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur :

-de 0,15 % au titre des cotisations liées aux cotisations et périodes de professionnalisation, avec un minimum de 0,12 % et, sur le solde, au titre des cotisations patronales du DIF ;

-de 0,40 % au titre des cotisations menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Les entreprises employant plus de 10 à moins de 20 salariés :

La contribution de ces entreprises, due au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, s'élèvera à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur :

-de 0,15 % au titre des cotisations liées aux cotisations et périodes de professionnalisation, avec un minimum de 0,12 % et, sur le solde, au titre des cotisations patronales du DIF ;

-de 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de financement et du DIF.

Les entreprises emploient 10 salariés et plus :

Depuis le 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année au minimum 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution annuelle de 1,6 % est répartie en :

-0,2 % à verser au FONGIEF dont relève l'entreprise ;

-0,5 % à verser au FORCO, pour le financement, au minimum à hauteur de 0,4 % :

-des actions liées aux créations et périodes de professionnalisation,

-des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

-sur le solde :

-des actions prioritaires du droit individuel à la formation ;

-0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :

-du plan de financement ;

-du droit individuel à la formation ;

-de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur, dont un minimum de 10 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser au FORCO l'intégralité des sommes correspondantes auquel est constitué par la différence entre le montant de 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de (2) chaque année et imputables sur ce montant.

Il est rappelé que sur la somme encaissée au titre des cotisations et périodes de cotisation (0,15 % et 0,5 %) peuvent s'imputer, dans la limite d'un plafond de 2 %, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant circonscrites aux dispositions des articles R. 964-13, premier alinéa, et R. 950-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant circonscrites aux dispositions des articles R. 964-13, premier alinéa, et R. 950-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 4 - Observatoire des métiers et des qualifications

en vigueur le 1er janvier du mois suivant et entré en vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

4.1 Cible de l'observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de constituer l'observatoire paritaire du commerce, entré en vigueur depuis 1996, au sein de l'OPCA FORCO.

4.2 Comité de pilotage de la branche

La CEPNFP assure le rôle de comité de pilotage de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux, qui doivent fournir les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les priorités que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CEPNFP pourront décider d'inviter le représentant de l'observatoire à des réunions de la commission.

4.3 Financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire

Conformément aux dispositions prévues à l'article R. 964-16-1 du code du travail, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire ne peuvent excéder le plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005, à savoir 2 % du montant de la somme encaissée au titre des créations et périodes de professionnalisation.

Article 5 - Dispositions diverses

en vigueur le 1er janvier du mois suivant et entré en vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

5.1 Portée de l'accord

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte, sauf par des dispositions ultérieures aux salariés.

5.2 Durée, notification, publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié en original aux organisations représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 25 octobre au 25 novembre 2006.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de la signature de l'accord, des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires originaux, à la direction générale

du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et 1 earlmpxeie électronique, siot joint à l'envoi des eaexmelpris papier, siot adressé par crrieoul à : depot.accordtravail.gouv.fr.

Cet evoni srea accompagné des cioeps du coriuerr daté de nftiiciotoan du txete à l'ensemble des ogtnioanoaisrs représentatives ou des accusés de réception ou des réceptionnés de reisme en mian poprre cotnre décharge.

Un elpraximee ogarinil du présent ttxee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cseionl de prud'hommes du leiu de

Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Le siyacdnt niotnaal des sriceves et tenhoclegios de santé au dolciime (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et crdaes CGT-Force ouvrière (FEC-FO) ; La fédération nalinoate des iirunsedts chuieqims CGT ; La fédération des scrviees CDFT (FdS-CFDT) ; La fédération nilaoatne de l'encadrement, du ccemorme et des sirecevs CFE-CGC (FNECS CFE-CGC) ; La fédération santé et sciuaox CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrette du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

En référence aux adroccs notaianux ipsienfleoorntress :

- du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 nmrvboee 1974 ;
- du 20 octobore 1986 ;
- du 3 jliluet 1991, modifié par l'avenant du 5 jliulet 1994 ;
- du 20 spbermtte et du 5 décembre 2003.

Les petaris soussignées cvnoennient de la nécessité de doter la bacrnhe d'une incastne parairte de réflexion et de ptiromoon de l'emploi et de la fatomrion professionnelle.

En conséquence, les piearts soussignées cinnoneenvt de mrette en plcae la csosimmon pataririe nlanaiote de l'emploi et de la foriotman pnofossellierne (CPNEFP) de la brchnae " négoce et praoiestnts de svrciees dnas les demaoinis médico-techniques ".

Article 1 - Champs d'application

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

conclusion, en l'occurrence, de Paris.

5.3 Eenxostin et entrée en vigueur

Les periats srtieginaas snot cnuveons de deaemndr l'extension du présent acrcod : cette demande, formulée par un coeiurr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord etrena en veiuugr le 1er juor du mios sunvait la plciuibtian au Jauriol officiel de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 25 otrcboe 2006.

Le cmahp d'application ttririraol vsie l'ensemble du tertioirre national, y comprs les départements d'outre-mer.

Le camhp d'application perisonoefsl ceocnrne les eerntprseis de négoce et de pesrttonias de siceevrs médico-techniques. L'activité pripaiclne de ces eierprsetns csosnite en la lacoiotn et la vnete de matériels et funtuerors destinés à l'assistance des proesnens en sotutiian de dépendance, de hanacdip ou de maidlae ansii qu'à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de pteronstias de servcies liées aux activités de looiactn ou de vtene au prfriot des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuot atce de soins. Ces eenprsrtsis snot généralement référencées suos les ceods NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

La cioommssin pirirtaae nlainoate de l'emploi et de la faimotron plfnliorenoesse (CPNEFP) repmilt les mnsioiss définies par les tetexs légaux, réglementaires et cnnvenoltineos en vigueur.

La CNFEPP aursse particulièrement les msisinis définies par les ardcocs noauaintx interprofessionnels.

Ses missnios et ses aibtouitrnts snot neotnammt :

- pterrmete l'information réciproque des oaaognsrntiis sanageirits sur la siotaiutn de l'emploi dnas la brchne ;
- étudier la siouattin de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou fiare procéder à ttoues études peerttmnat une meileure cissaoncnae des réalités de l'emploi dnas la brchne ;
- roivecer des iniotrafmons des eitseernrps sur les poetrjs de leineccenmit cicoeltlf d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auonrt eux-mêmes été informés ;
- eiemnxar les coitinodns de msie en ourvee des myeons de rnmlaesecset et de réadaptation, et de participer, si nécessaire, à ctete msie en ovreue ;
- établir un rapport, au monis 1 fios par an, sur la sutaition de

l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CNFEPP s'occupe ;

- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de contribuer à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher, avec les pouvoirs publics et les associations intéressées, les mesures possibles à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- favoriser à cet effet toutes initiatives et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenir à partir de critères définis par la CNFEPP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;

- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la qualification de la main-d'œuvre dans la profession ;

- servir l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des teneurs réalisées par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, en l'occurrence celle de l'OPCA de la branche.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CNFEPP en matière de priorité de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel.

La CNFEPP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la formation de continues d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en apprentissage des jeunes, la mise en œuvre et les modalités éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CNFEPP procédera à l'élaboration des référentiels de compétences de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP font l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs modalités de classification.

La CNFEPP sera consultée préalablement à la consultation avec l'Etat, la région et la branche par les représentants de salariés d'objectifs relatifs aux premières formations professionnelles et professionnelles, notamment en ce qui concerne leurs orientations recueillies et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des formations dispensées.

La CNFEPP procède ainsi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances représentatives des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère de la santé ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement professionnel et professionnel et des sections de formations complémentaires, en coordination avec l'échelon régional ;

- des initiatives sur les actions de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

La CNFEPP est composée :

- d'un collège " salariés " comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au pal national ;

- d'un collège " employeurs " comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège " salariés ".

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation représentative des 2 collèges.

Article 4 - Présidence

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Un président et un vice-président sont élus pour 2 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane procède à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CNFEPP dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CNFEPP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances.

Ils signent les procès-verbaux qui sont proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CNFEPP.

Ils rndenet ctpome cqhuae année de l'exécution de luer mandat.

Article 5 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

5.1. Secrétariat

Le SYNALAM, dnot le siège est situé 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris, arssue le secrétariat de la CPNEFP, l'envoi des cnaacotvios aux réunions (par lttre simple) l'établissement des procès-verbaux et de tuote correspondance.

Les convocations, l'ordre du juor et les doneutmcs éventuels snot envoyés dnas un délai de 3 saeeinms anavt la dtae de réunion.

5.2. Onagitroisan des réunions

La CPEFNP se réunit au mnios 3 fios par an.

Des réunions supplémentaires pueenvt être organisées si nécessaire, snot sur cactiooovnn exserpse du président et du vice-président, snot à la dnmdeae d'au mnios la moitié des merbmes titulaires.

5.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au mnios des meermbs de la CNPFEP est riesuqe puor la validité des délibérations.

5.4. Suppléants

Les suppléants snot convoqués en même tmeps que les tiluretais et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un mrbeme titulaire, son suppléant le relpcame et bénéficie, à cttee occasion, des mêmes doirts et pviuors que le tauritile remplacé. En cas d'absence d'un mrembe tiluatric et de son suppléant, l'un ou l'autre puet donenr poviur à un ature mebrme de la CEPNFP aaptrnaepnt à son collège. Cauhq membre ne puet bénéficier que de 2 pooviurs et puet dnoc diseospr de 3 viox au maximum.

5.5. Décisions

Les décisions snot priess à la majorité des viox des memebre présents ou représentés, suos réserve que le quurom défini ci-dessus snot rempli.

Article 6 - Absences et frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les salariés des enesteirrrs de la bhracne mebrems du collège " salariés " dneivot ifnemror lerus elpymuores rspeiectfs dès réception de l'invitation à une réunion de la commission.

Les tmeps passés par les délégués salariés des esnitrreres de la bcnarhe à la piaociitrapn des réunions de la CEFNPP anisi que le tmeps de déplacement snot assimilés à du tmeps de taviarl eecfftif et rémunérés cmme tels.

Les frias de déplacement de 2 représentants par ognitasorian synciadle snot pirs en charge, sur justificatifs, suos réserve des

mmiixa svtauins :

1. Tporrasnt ;

- tnsrotpars uabnris ;

- fiars de prnakig ;

- belilt SCNF 2e caslse ;

- tiarf aérien en caslse économique si le taejrt en train, alelr ou retour, daievt excéder une durée de 3 herues 30, dnas la litime du triaf SCNF 2e classe ;

- tarif du barème faiscl kilométrique puor un véhicule de 7 CV puor les tterjas automobiles, dnas la litime de 200 kilomètres aller-retour ;

2. Rpaes : 6 fios le mumniim ganrtai ;

3. Hébergement : 30 fios le mminium garanti.

Puor mémoire, la vleuar du mmuniim grtaani au 1er jilelut 2006 est de : 3,17 Euros. Il est réévalué au 1er jeuilte de chauqe année conformément à la loi.

Article 7 - Durée - Notification - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Le présent texte, cnoclu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux dinisoisopts de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié en onirgial aux oaontsiagnis syildencas représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 25 obrcote au 25 nrombeve 2006.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à piatrr de la dtae la puls trvidae de rrtiaet des lrteets recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en 2 emexiparels paepir originaux, à la deiorcitr générale du travail, dépôt des acorcds cfceolltis - 39/43, qau André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15 et 1 eaimrplxee électronique, snot jjoint à l'envoi des emleexapris papier, snot adressé par ciurerol à : " depot.accordtravail.gouv.fr ".

Cet eonvi srea accompagné des cpoeis du cireuorr daté de ntiitaioocfn du ttxee à l'ensemble des oraosagitnnis représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rmesie en mian pprroe ctorne décharge.

Un empriealxe oaginrl du présent txete srea également adressé, dnas les mêmes délais, au coesnil de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 8 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les ptraies saigaenitrs snot cuenevons de dednmaer l'extension du présent aocrcd : ctete demande, formulée par un criureor

distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu en date du 26 août 2009

Montreuil, le 26 août 2009

La fédération, natlaoine des isrtendus chimiques, 263, rue de Paris, Csa 429, 93514 Mrteunoil Cedex, à la dcetoiirn départementale du travail, de l'emploi et de la fmootrian

Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention

En vigueur en date du 25 sept. 2009

Fait à Paris, le 25 spebembre 2009.

Le siycandt nntaiaol des aincitsoosas d'assistance à dcilome (SNADOM), à la dtiironc générale du travail, srevise des dépôts des acodrcs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur le directeur,
Vous turoevrez ci-joint la déclaration d'adhésion de norte sayndict à la totalité des csueals de la cnotveionn clctioeve ntilaaoe de brhcane des eenreirtsps de négoce et poanritsets de siveercs dnas les doaimnes médico-techniques du 9 arvil 1997 étendue

Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNALAM,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; La FINC CGT ; La FS CDFT ; La FNCES CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrette du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Les peanreitars siucaox coennvnneit de riloservaer les niuaevx de rsmuneormbeet des faris occasionnés par la poaitpricatn aux négociations sieloacs qui ont été fixés en 2005.

L'article 5.3 de la cnetvionon coclivtee est modifié cmoe siut :

2. Rapes : 7 fios le miniumm garanti.
3. Hébergement : 33 fios le mnmiuim garanti. »

Article 2 - Durée. – Notification. – Publicité

Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima

En vigueur en date du 4 avr. 2012

Paris, le 4 avirl 2012.

L'accord errtena en vieguur le 1er juor du mios sainvut la paoiubictln au Jnraoul oifficel de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 25 obtocre 2006.

pnfislersoolnee

Madame, Monsieur,

La fédération nintoaale des idnsuitres cimuhies CGT noitfe à tuos les srneitigaas l'adhésion de son oosiratnaign à l'accord de prévoyance de la banhcre négoce et patrtsienos de screeivs dnas les dmoeinas médico-techniques.

Nous procédons aux formalités de dépôt auprès de la ditoecrin départementale du travail, de l'emploi et de la footiramn prnosoesefnllle et du cnoiesl de prud'hommes de Paris.

Vous staunaoiht bonne réception de la présente,

Nous vuos pnoris d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sittaloaus distinguées.

La secrétaire fédérale.

par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le numéro 1982 et puare au Jorunal ocffeil suos le numéro 3286).

Cette déclaration a été adressée en ltrtee recommandée aevc accusé de réception aux saidyncs snavtius :

? la SYNALAM, 111, rue Saint-Maur, 75011 Prais ;

? la FCENS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Pairs ;

? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csa 429, 93514 Moteiunrl Ceedx ;

? la CFSV CFTC, fédération des syndicats, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prais ;

? la fédération ccmroe FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piras ;

? la CFDT, fédération service, tuor ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Ptnian Cedex.

Enfin, nuos vuos aonssdres une vresin électronique du deiossr etienr à l'adresse sitnavue : depot. aocrd @ travail. gov. fr

Dans l'attente du récépissé de dépôt,

Je vuos pire d'agréer, Mniuoser le directeur, l'expression de ma mleriluee considération.

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Le présent texte, ccolnu puor une durée indéterminée, srea notifié en oingrail aux ogsanoritis sndeylcias représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 3 mras au 4 arvil 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pratir de la dtae la puls tarvdie de raeitrt des leterts recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en duex epirlaeemxs pearpis oanrigieux à la dioictren générale du travail, dépôt des acdrcs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, et un emxripaele électronique, siot njiot à l'envoi des emiealxerps papiers, siot adressé par creiorul à depot.accord@travail.gov.fr.

Cet envoi srea accompagné des cpieos du cuorierr daté de nioactftion du tetxe à l'ensemble des oioagtarinns représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de riseme en mian porrpe cnotre décharge.

Un epmixreale oiagirnl du présent tetxe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cinesol de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Les petairs steigiarans snot cueonevns de dmeanedr l'extension du présent accord. Cette demnade formulée par un ciuroerr diitncst est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

La fédération CTFC santé et sociaux, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, diortcien générale du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Par ce courrier, ntroe osnagitraoin slidnacye a décidé d'adhérer à l'accord du 23 nrvbemoe 2011 relitaf à l'annexe II pratnot sur les sarliaes miinma de la cvioonentn coelivltce nnaitaloe « Négoce et

paetinsorts de sevires dnas les doeanmis médico-techniques ».

Cet arccod aavit été signé par le Snalaym et le SNOADM puor la

Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Paris, le 30 avr 2012.

L'union nonatliae des pertiaearsts de dsitpsioifs médicaux (UNPDM), 13-15, rue de Calais, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, doiirectn générale du travail, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15.

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Monsieur le directeur,
L'union nilanoate des ptsatreriaes de dptfioiiss médicaux (UNPDM), par la présente, déclare adhérer à la cvitnoneon celcoitlve nanilatoe de brcnahe des erserpents de négoce et patrtoesnis de sevivers dnas les dniamos médico-techniques du 9 avr 1997 étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le numéro 1982 et paure au Juoanrl oefciful suos le numéro 3286) anisi qu'à l'ensemble de ses adrcros de branche.
Cette ntiocoiatfn est également adressée en lttree recommandée aevc aivs de réception aux satdincys suivants, dnot vuos tvreeuroz cpoies en pièces jitnoes :

Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFTD à la convention

En vigueur en date du 13 janv. 2013

Pantin, le 13 jievenr 2014.

La FS CFTD, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pnaitn Cedex, à la deitcorin générale du travail, dépôt des ardcos collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Le SAYLANM ; Le SNADOM ; L'UNPDM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCENS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrete du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Publics visés

Le présent arccod errntea en vgiueur le pemirer juor du mios suavnt la pbtioilacun au Jrnoual ociefifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Conformément aux diisotsnpois légales en vigueur, le cantort de polnonsfraasiisetion s'adresse à des bénéficiaires :

? âgés de 16 à 25 ans révolus snas qciaaofuitiln pleoesifnrlnsoe ou puor compléter luer ftomrioan iaitnile ;
? demdnauers d'emploi âgés de 26 ans et puls itisnracs sur la lstie des denmeadurs d'emploi gérée par Pôle emploi ;
? du rneveu de solidarité aitcve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux auedtls handicapés (AAH) ou aux peeonrns ayant bénéficié d'un cartnot uinque d'insertion.

Article 2 - Objectifs

Le présent aocrd enrntea en vgeuuir le piemerr juor du mios sviuant la ptucaiilobn au Jaouanrl oefciful de son arrêté

pitare plotrnaae et par la CFE-CGC puor la ptriae salariale.

Fédération CTFC santé et sociaux.

? le SYNALAM, 4, pcale Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Pairs Cdeex 12 ;
? le SNADOM, 29-31, breovluad des Alpes, BP 179, 38244 Maelyn Cdeex ;
? la FECNS CFE-CGC, ZAC Ofijtebcs Sud, 521, rue Pual Boucherot, 14123 IFS ;
? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Motenriul Cdeex ;
? la CTFC CSFV, résidence Métropolis, bâtiment C2, 99, anevue du Général-Leclerc, 94700 Maisons-Alfort ;
? la FEC CGT-FO, fédération cmmecrie FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prias ;
? la CFDT, fédération des services, tuor ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Patnin Cedex.

Enfin, nuos vuos aseodnrsr une verison électronique de l'ensemble de ce diosser à l'adresse sntuaive : depot.accord@travail.gouv.fr.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nuos vuos prnios de croire, mouinser le président, en l'assurance de notre htaue considération.

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Le président de l'UNPDM.

La fédération des sicveres CFDT, au rrgaed des aictlers L. 2261-3 et siuntvas du cdoe du travail, vuos imfrone qu'elle adhère à la cvnttoieon coevcltite ntiaoaane de brnhcae des eeertnrips de négoce et ptsaonierts de scierves dnas les dneimaos médico-techniques du 9 avr 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (IDCC 1982), signée par le SYNALAM, l'UNPDM, le SDDOANM et par les oirstnaiongas de salariés seauntvis : UNSA, FINC CGT, fédération CTFC santé et sociaux, FNECS CFE-CGC.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos saniutlotas distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le carott de prinoteslofnssaiaion a puor objetcf de prmteere à son bénéficiaire d'acquérir :

? un diplôme ou un trite pfeiosnsnrl enregistré au répertoire ntnaiaol des cfctiorniteais peslesloornenifs (RNCP) ;
? un caicfriett de qitlicfuaioan psnoonlrlfsiee (CQP) créé et/ou rneoncu par la bacrhne ;
? une qlcuoiaftian peorefsisnlolne rencuone dnas les cnsoitafsaicls de la ctennivoon clotevcile ntnolaae de la branche.

Article 3 - Durée du contrat

Le présent aocrd etenrra en viuegur le pmeeirr juor du mios sviuant la paobitlucun au Jrnoual ociefifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le carntot de pielaonoifortnassisn est à durée déterminée ou indéterminée.

Si le cotarnt est à durée déterminée, il est ccnlou puor une durée de 6 à 12 mios ; lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de piaioasrsiotoslnfenn dnruat laqelule snot mesis en ?uvre les actoins de pfonrsreitoinoalsian est cmpisroe ernte 6 et 12 mois. Ces durées pnuveet être portées jusqu'à 24 mios puor :

? des bénéficiaires siotrs du système éducatif snas qifiucoialatn plolsesniornfnee ;
? les diplômés et ttries pfoennisorelss ircisnts au RCNP ;
? les cctarifetis de qciftaloauin prolilefsesonne (CQP) créés et/ou reonnucs par la branche.
La durée est fixée à 12 mios puor les qaiuioflntacis visées dnas les cflisaatoincs de la cetnnoivon cltoeilvce de la branche.

Article 4 - Durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Conformément à la loi, la durée maximale de ces actions est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD, ou de l'action de pourvoir au poste de CDI. Cette durée est portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, pour :

des bénéficiaires titulaires du système éducatif sans qualification professionnelle ;

les diplômés et titulaires professionnels inscrits au RCNP ;
les critères de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou reconnus par la branche ;
les qualifications visées dans les conventions de la convention collective de la branche.

Article 5 - Rémunérations des bénéficiaires

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de pourvoir au poste de CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV (bac général)	Titre ou diplôme professionnel inférieur au bac (CAP, BEP?)	Titre ou diplôme supérieur ou égal au bac (DUT, licence pro?) ou diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, master?)
De 16 ans à moins de 21 ans	60 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic
De 21 ans à moins de 26 ans	75 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic
Plus de 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de branche sans pouvoir être inférieur au Smic		

7.1. Minimum du tuteur

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de pourvoir au poste de CDI une rémunération qui ne peut être inférieure à :

pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du Smic.
Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
Les salariés d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Article 6 - Prise en charge financière

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être financés par le FORCO, après accord du comité d'entreprise et dépôt du dossier auprès de la DCCITERE compétente, sur la base d'un forfait de 15 € par heure.

Article 7 - Tutorat

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut identifier un tuteur :

soit parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
soit se présentant et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
L'employeur peut aussi lui-même le tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Ses missions sont :

accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires et veiller au respect de leur emploi du temps ;
aider avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
participer à l'évaluation du suivi de la formation.
L'employeur permet au tuteur de consacrer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plusieurs salariés (deux si le travail est assuré par l'employeur).

7.2. Rémunération du tuteur

Le tuteur perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle de 230 € brut pendant la période de travail dans la limite de 6 mois, quel que soit le nombre de salariés accompagnés.

7.3. Coût du FORCO au financement du tutorat

Le FORCO peut contribuer, dans le respect des règles fixées par son règlement d'administration, au financement :

des dépenses exposées pour chaque salarié ou tuteur employé de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires de contrats, dans la limite légale d'un plafond de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures ;
des dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite légale d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur, et de 345 € pour les tuteurs de plus de 45 ans et annuellement des pluri-annuels cités dans l'article 1er de cet accord, quel que soit le nombre de salariés accompagnés, pour une durée maximale de 6 mois.

Article 8 - Durée. – Notification. – Publicité
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent texte replace dans sa totalité l'accord du 15 octobre 2009 de même intitulé. Il est conclu pour une durée indéterminée et sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives pour signature le jeudi 17 janvier 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de la publication de l'arrêté des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par email à depot.accord@travail.gouv.fr.
Cet envoi sera accompagné des copies du document daté de

notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récipiendaires de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 9 - Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les parties signataires s'entendent de manière à ce que l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SYNALAM ; SNADOM ; UNPDM.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FS CDF ; FNECS CFE-CGC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Missions

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

La section paritaire professionnelle (SPP) est l'instance de représentation de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques au sein du FORCO assurée en lien avec la CFPENP l'application et le suivi de la réglementation en vigueur, aux adresses de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

En conformité avec le règlement intérieur du FORCO, la section paritaire professionnelle (SPP) du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques, sous le contrôle du conseil d'administration du FORCO, a pour mission :

? de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités (publics/formatation/taille des entreprises) pour la gestion des fonds du plan de formation ;

? de recommander des priorités de formation et des règles de prise en charge au titre des fonds de la profession gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CFPENP ;

? d'assurer le suivi quotidien et quinquennal des actions de formation réalisées dans son champ d'action ;

? d'intervenir, le cas échéant, auprès du conseil d'administration du FORCO afin de mesurer la capacité de l'OPCA et les outils disponibles à l'accompagnement de la formation de formation de la branche jusqu'à la fin de l'année civile.

La SPP veille à ce que les orientations définies par le conseil d'administration paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 2 - Composition de la SPP

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Article 4 - Financement des missions et des frais des représentants des organisations syndicales

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

La SPP se compose d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal des représentants titulaires et suppléants pour le collège employeur. Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et avantages que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut être nommé à un autre membre de la SPP par le collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux mandats et peut donc être élu à deux reprises au maximum.

Un président et un vice-président sont élus par le collège de titulaires et de suppléants respectifs.

Article 3 - Modalités de prise de décisions et de fonctionnement

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

La SPP se réunit au moins une fois par an au cours du deuxième trimestre de l'année civile en fonction de la publication du rapport du FORCO concernant l'année précédente et la gestion des fonds de la branche. Des réunions extraordinaires peuvent être organisées en fonction des évolutions financières et sur proposition du président et du vice-président.

La SPP de la branche est présidée alternativement tous les 2 ans par chaque collège. Le président et vice-président représentent la SPP dans le cadre de ses activités. Ils déclinent toute responsabilité des activités de la SPP.

La première présidence sera assurée par le collège qui ne préside pas la CFPENP à la date de signature de l'accord et son mandat sera exercé en même temps que celui de la présidence de la CFPENP, de façon à ce que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CFPENP, soit de la SPP.

Les décisions sont paritaires, elles sont prises à la majorité simple dans chaque collège, des membres présents ou représentés. La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la SPP est requise pour la validité des délibérations.

Le secrétariat de la SPP de la branche est assuré par le collège employeurs. Les missions du secrétariat sont :

? convoquer les membres de la SPP ;

? assurer la réception et la transmission des documents et pièces nécessaires aux missions de la SPP et transmettre du suivi mensuel élaboré par le FORCO ;

? établir l'ordre du jour des réunions après validation du président et du vice-président ;

? établir les procès-verbaux des réunions.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

En apioticapln de l'accord du 18 ocbtrtoe 2005 rrelaif à l'aide à la négociation et en apiatlopcin de la ctoniveonn colvilcete du 9 avril 1997 (idcc : 1982) et nneotmmt de son alicrte 5.3 « Pcioitratpain aux négociations », les frias occasionnés par les réunions de la SPP et en général les fails nécessaires à l'exercice de ses mnosisis snroet pirs en cagrhe par l'APAN-DMT.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité

Le présent aorccd etnerra en veuiugr le pemeirr juor du mios snauvt la ptuociblian au Jouanrl oefifcil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent texte, colncu puor une durée indéterminée, srea déposé en duex eepmireaxls prepias oruniagix à la deciitron générale du travail, dépôt des acocrds collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15, et un expairemle électronique, snot jniot à l'envoi des eeixrlempas papiers, snot adressé par curroeil à depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Révision et dénonciation

Le présent acrocd eternna en vuigeur le premier juor du mios sviaunt la paocliitbun au Jnuarol oceffiiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent arcocd prroua être révisé à tuot moment. La ddnaeme de révision drvea être adressée par lettrte recommandée aevc aivs de réception à tetous les pirates signataires, aevc rpeecst d'un préavis miniaml de 3 mios ou d'un délai inférieur aevc l'accord de l'ensemble des ptraies signataires. Le présent acocrd pourra aussi être dénoncé par un ou priuusles signataires, par lttree recommandée aevc aivs de réception, aevc un préavis mimanil de 3 mios avant l'échéance du 31 décembre de chqae année.

Article 7 - Extension et entrée en vigueur

Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SYNALAM ; SNADOM ; UNPDM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettrte du 16 jiuun 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Champ d'application

Le présent aorccd ertnera en vgeiuur le pmeerir juor du mios sanviut la pctiulioban au Jonarul oceffiiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des salariés et des epirensters raelvnt de la cnenvtooin nnaaltioe du négoce et des ptneotsiras de scrveie dnas les demoinas médico-techniques.

Article 2 - Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Le présent acocrd erterna en vgueur le preeimr juor du mios svanuit la pbaliucitun au Joanrul ofcfeiiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les impératifs rletifas à l'égalité pfnisnlerlsoeone snot pirs en compte dnas l'ensemble des négociations de bhncrae et en pctirielaour cnoaencrnt les salaires, l'emploi et la faoiormtn professionnelle.

Le présent aroccd ertnera en vgeuuir le prmeier juor du mios sainvut la piluocoaitbn au Jonural oiicfevl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les peratis sntargieias snot ceuovenns de damdneer l'extension du présent accord. Ctete dedname formulée par un cirrueor dcsntiit est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article 5. L'accord eernta en vgueur le preeimr juor du mios svainut la plaotcbiun au Jaonrul oefiifcl de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

Le présent accrod enertra en vigeur le preeimr juor du mios snvaut la paluoiobtn au Juoarnl offeiiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Vu les disisiptnoos du tirte VI « Geoistn des fonds de la ftmoaoin pnoensilefrlsoe » de la loi du 24 nrombeve 2009 rtevalie à l'orientation et à la famooitrn pisinleloornefse tuot au lnog de la vie ;

Vu l'article 10 des sauttts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO rletais aux règles de fconeononitmt des snocetis pofilrsnsenoeles ;

Vu l'accord du 25 otcbove 2006 patonrt création de la CNEFPF de la banrche ;

Suite à la denmdae uianmne des ptnereairas sociuax puor la création d'une seiotcn pariitare peosinrnslefloe (SPP) au sien de l'OPCA (1) de la brachne (FORCO), le cinosel d'administration de ce dreeinr a validé sa création le 17 airvl 2012, par conséquent, les pteairs soussignées ceevnonnit de définir aevc cet acrocd les modalités de fonomicntennt de la SPP de la brchnae du négoce et peinsaortts de sveeircs dnas les dmioaens médico-techniques.

(1) Ogsimnrae ptiaarre ceolcuetr agrée.

Article 2.1

Le présent acocrd ertnera en vigeur le pemeirr juor du mios svuaint la picbtaluoin au Jurnal oceffiiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'observatoire des métiers et des qotlacnaiufiis etrne les fmmees et les hoemms dnas la coninoetvn cievlcltoe nlaaitnoe établi cuqaha année, au neivau de la profession, un rproapt sur l'égalité psinrsoeloenfle et salraiale etrne les fmmees et les hommes. Avant de négocier et/ou de définir des oejtibfcs d'égalité ou de rattrapage, les peiarts cionnenvnet d'analyser la ou les causes. Sur la bsae de ces indicateurs, après aovir analysé les causes, les peieaatnrns scauiox de la bhncrae :

? se réunissent puor négocier tuos les 3 ans sur les mrseues tenndat à arusser l'égalité plnsoiesleofnre etrne les femems et les hmomes et sur les mserues de rgraatptae tenndat à remédier aux inégalités constatées ;

? vsneit à définir et à programmer, lros de la négociation annullee oraibotglie de branche, les mureses ptnmtaert de suprempr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hommes.

Article 2.2

Le présent aorccd ertnera en vuieugr le pmrieer juor du mios suiaunt la pbioiatlcun au Jornaal oiicfevl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'observatoire des métiers et des qcaitilonuiafs etrne les feemms et les hemoms dnas la ctninooevn coctelivle nlnltoaaie a puor moissn d'examiner les filières qui croetompnt un déséquilibre iapotnrmt etrne les sexes.

Ces ovstebornais pntotemerrt à la comiosmsin pirriatae nlatoniae de l'emploi et de la ftrmoaoin poleefosnlnsrie (CPNEFP) de fraie des proisonoptis en terems de sletnsiibosian puor rééquilibrer la prat rcstepviee des fmmees et des hommes.

Article 2.3

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La branche professionnelle et l'ensemble des entreprises visent à ce que tout processus de présentation et de recrutement des métiers de la branche participe aux objectifs de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Recrutement

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La branche affirme que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. Les entreprises visées ont un droit d'information canonique en matière de processus de recrutement. La branche s'engage à ce qu'aucune mention ne précise un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

L'employeur ne doit pas recourir en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises visées ont à la mixité de ses membres.

Dans le cas où l'entreprise passe par un candidat extérieur pour effectuer le recrutement, celui-ci est réalisé dans le respect des dispositions du présent accord.

Les entreprises visées, lorsqu'elles proposent des candidats aux recruteurs, à ce qu'il y ait au moins un profil de chaque sexe dans la liste.

Les entreprises visées ont à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience, et profils équivalents. Le recrutement sera également destiné à un moyen de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

L'organisme de formation de la branche intègre l'objectif de mixité professionnelle.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les obligations de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une information des partenaires sociaux et des salariés prévus à l'avance et notamment de statistiques sexuelles. Cette information est également sur les processus de recrutement lui-même. L'ensemble des indicateurs est détaillé dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises qui sont soumises à cette obligation. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit au moins tous les 3 ans aux délégués du personnel des indicateurs comparés à l'ensemble de la branche.

La transmission d'information aux partenaires sociaux et la diffusion de tout document qui en découle peuvent conduire, le cas échéant, à l'établissement d'un plan d'action visant à corriger les éventuelles inégalités constatées.

Afin de permettre, lors des négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des critères qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes examine, particulièrement dans les entreprises, la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Article 4 - Formation professionnelle continue

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Article 4.1 - Egalité d'accès à la formation professionnelle
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La branche s'engage à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi régulier sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la branche.

Les données de ce rapport seront connues par les citoyens d'accès à l'emploi, à la formation et à la profession professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des données de l'observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNFEP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de formation professionnelle et à l'apprentissage ainsi que pour favoriser l'accès à des formations complémentaires à développer des compétences.

En outre, la branche poursuivra particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de formation professionnelle en cohérence par l'OPCA de branche.

Pour l'organisation des stages de formation, l'entreprise veille à ce qu'ils aient lieu en priorité dans la même localité géographique de travail ou de résidence du salarié.

Article 4.2 - Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Si un besoin est identifié, l'entreprise propose aux salariés de rouvrir de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, des incitations de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ne perdent pas de droits à la formation professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient, si nécessaire, du droit d'un accompagnement technique d'une formation à l'adaptation à leur emploi lors de leur retour de congés maternité ou congé parental.

Les salariés peuvent le congé parental d'éducation peuvent également bénéficier d'une action de formation professionnelle de type de congé définie à l'article L. 6313-1 du code du travail, non rémunérée, qui leur permet de bénéficier de la durée de la période de congé de maladie et maladie professionnelle des salariés de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un congé pour la réalisation d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 5 - Principe de la mixité professionnelle

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne soient pas à une

dcioasiitnimrn sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une aide effective sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, aménagement de poste personnalisé) sont mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Article 5.1 - Egalité dans le déroulement de carrière
Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental ou le temps partiel ne doivent pas être des freins au déroulement de la carrière du salarié. Le processus de promotion ne dépend que de la qualification du salarié.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hauts. A cet effet, les dispositifs de gestion de carrière sont aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les parcours de carrière peuvent faire l'objet d'un examen par la CEPNFP qui pourra éventuellement recommander des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un processus type de carrière.

Les entreprises veillent à ce que la possibilité de bénéficier des congés et des aménagements de poste soit l'objet d'une politique reflétant la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés représentant les compétences pour bénéficier de latitudes particulières à compétences, expériences, profils et professions équivalentes.

Article 5.2 - Mobilité géographique

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

En cas de mobilité géographique pour raison personnelle d'un salarié dont le conjoint ou la partenaire avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de proposer à celui-ci, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient satisfaisantes sur le plan salarial et professionnel de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au précédent ou à la pension avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité, un congé sans solde doit lui être accordé à sa demande, pour une durée à définir entre les parties, éventuellement renouvelable et dont la durée totale ne pourra excéder 3 ans. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié peut, à son initiative, obtenir des indemnités sur les postes disponibles qui seraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Article 6 - Maternité, parentalité et paternité

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Si un congé de maternité ou de paternité est lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités possibles de maintien de la qualification du salarié pendant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un

congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur réaffectation professionnelle. Lors de cet entretien, l'employeur indique au salarié s'il envisage de proposer un congé d'affectation au repreneur d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet. Cet entretien est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

La durée légale du congé de maternité, éventuellement allongée par accord d'entreprise, est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la prise de congé et le 13e mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Article 7 - Principe d'égalité du salaire et de la rémunération

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les principes de base de la garantie d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L. 3221-3 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un poste professionnels équivalents.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des bases objectives pour les femmes et les hommes ; la qualification est en est le critère principal. Les critères de qualification et de profession professionnelle, ainsi que ceux des autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Si la rémunération comporte une part variable, dépendant des résultats de l'entreprise et/ou de l'entreprise, l'employeur veille, dans l'attribution de cette prime, à ne pas créer de discriminations entre les femmes et les hommes mais également entre les salariés qui ont bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité et les autres. Ainsi, l'application d'un pourcentage sur le montant de la prime versé ne saurait être acceptée.

Article 7.1 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Il est rappelé aux entreprises que d'après les dispositions en vigueur, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la majoration des augmentations individuelles de l'entreprise.

Si dans une entreprise, le niveau de salaire est inférieur à cinq, la majoration des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 7.2 - Rattrapage salarial

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés exerçant les mêmes tâches, des écarts de rémunération sont constatés, les ajustements salariaux sont engagés immédiatement dans le cadre d'un plan d'actions, dont le bilan est présenté aux partenaires sociaux.

Article 8 - Principes sur les conditions de travail

Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté

d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les pénalités soucieuses ranplépet le piipcnre d'égalité de tmeentrait ertne les salariés tialavarlnt à tmpes plein et cuex tavllinaart à tmpes partiel en tmeers de carrière et de rémunération.
Les érepinrtess prêtent aitetnton à ce que les modalités d'organisation de traaivl du salarié, noenmmatt l'aménagement des haoerris ou les puaireqts de management, ne cntsunetoit pas un fucetar drectit ou iicnrdet de datoisirincmn dnas son évolution de carrière.

Article 8.1 - Articulation vie familiale-vie professionnelle
Le présent aroccd eerrtna en vigeur le pieemrr juor du mios sanivut la pitolcbiuan au Jnrual oeciiffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les esrpeirents s'efforcent de développer des aménagements d'horaires vivuiiddnels et nmaotnemt l'accès au tepms partiel, tnat puor les femems que puor les hommes. Eells cheenhrct à développer des sotliunos pteernamtt de cnoieler vie porsennlle et vie professionnelle.
L'entretien anenul pesneironsofl ertne le salarié et sa hiérarchie cmrptoee un tepms d'échange sur l'articulation entre la vie faallime et la vie professionnelle.
Les etsrierenps vnlileet à ce que les hreraios de réunion soient définis dnas le tmpes et dnas les hoeirars huialtebs de tvaairl des salariés piiraanpctt à la réunion.
Dans le but de fsoaivrer l'équilibre entre la vie pelesnonlre et la vie professionnelle, l'employeur reapplle aux salariés l'ensemble des congés existant orvteus aux hemmos et/ou aux femmes, ainsique les modalités d'utilisation.
Les epetisernds pvenuet mtrrete en place aevc ou snas le comité d'entreprise, des adies financières de tpye chèque emploi-service puor aider le salarié dnas la pirse en chagre de ses responsabilités familiales.
Les poests à tmpes pilen qui se libèrent snot proposés en priorité aux salariés à tepms piatrel puor rnoass fiiealmals ou congé pntaeral d'éducation qui en fnot la dmdenae et qui ont les compétences et qlcaiaiuftonis requises.

Article 9 - Prévention du harcèlement. – Rôle de l'entreprise
Le présent arccod eternra en vueuigr le peimrr juor du mios snvaiut la pltbuicaon au Joarnul ofecfiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Une iomafnotrin aulenlne de prévention du harcèlement est msie en palce dnas l'entreprise. L'entreprise veille, dnas sa cimcnnotuoian iennrte et externe, qlues que sionet les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

Article 10 - Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le présent arccod eerrtna en vuueigr le pemeirr juor du mios suinvat la pbuaoiicltn au Jnrual oeciiffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La dsifufion auprès des représentants des salariés, tuos les 3 ans, du rapport pisfoesrenonl sur l'égalité ertne les fmeems et les hommes, est un eaennemgt snas équivoque sur la volonté de la profession.
La cutoaicnmnion sur l'égalité pfosrenleolsnie est assui l'occasion de fasivoerr l'équilibre de la strcture des effecits :
1. Par une dffoisiun puls lagre de la drpticieson des métiers les puls qualifiés concernés ainsi que des qtfinalaiuos rquises puor les ecrexer aifn de foiavrser la mixité plsoeefrlionsne ;
2. Par une infaoirtomn large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions pfneliosneslores pratiquées dnas la bnrhcae aifn de fsvireoar la mobilité psnfosolirelnee à l'intérieur des métiers conventionnels.

Article 11 - Sécurisation de l'accord
Le présent arccod ernetra en vgueuir le pimeerr juor du mios snviuat la pautbloicn au Jonuarl ofifecil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Tout acorcd d'entreprise, d'établissement, de gupore ne puet être mions frlavaboe que l'accord de branche.

Article 11.1 - Modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord
Le présent acorcd errtnea en vuueigr le piermer juor du mios svunait la putilobcian au Jorunal oiicfevl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Notification et publicité

Le présent texte, cocnlu puor une durée indéterminée, srea notifié en ogrnail aux ogtisnaoanirs snaylicdes représentatives le 17 jvaenir 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pritar de la dtae la puls tivarde de rertait des lrtetes recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eixaermleps paeipr originaux, à la doetiircn générale du travail, dépôt des aocrdcs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, et un eexmailrpe électronique, snot joint à l'envoi des eaperxmleis papier, snot adressé par ceriuorl à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet evnoi srea accompagné des cpeios du cieuror daté de nitiofiocan du ttxee à l'ensemble des oairsinoantgs représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de resmie en mian prpore cotnre décharge.

Un epixarlmee onrigial du présent ttxee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au csienol de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Date d'entrée en veuigr de l'accord

Les ptiaers saainiertgs snot cenuovens de dadmneer l'extension du présent accrod : cttee demande, formulée par un ceiuorrr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au prhaagrape précédent.

L'accord eretna en vigeur le premeir juor du mios suainvt la puitlbocain au Jnrual ocieffil de son arrêté d'extension.

Durée de l'accord

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée indéterminée. Les prtneareias sauocix ceovinnnet de petror cet accrod à la cosnnscaiae de la cssmoimoin priaiatre nanoitlae de l'emploi et de la fotramion poessenlifrlnoe de la bcnhare qui a ntaemnomt puor misiosn d'en sivure la bonne application.

Suivi de l'accord

Les ptiaeerrans sauioxc cennennovit de se réunir au puls trad à l'expiration d'un délai de 3 ans, à cmptoer de l'entrée en vueuigr de l'accord, puor réexaminer celui-ci. Un blian d'application du présent aocrd srea effectué à l'issue de ctete période.

Révision de l'accord

Le présent acorcd puet être révisé par anavent clcnou par les paireaterns sicouax ou une piarte d'entre eux conformément aux dposiinoists légales. Une dmdaede de révision du présent accrod puet être effectuée par l'une qenlouucqe des paietrs ctrontactnas et à tuot moment. Dnas tuos les cas, le présent accrod diot être révisé anvat la fin de la 5e année de son entrée en vigueur.

La damdnee de révision drvea être portée à la cnasonancsie des piaetrs contractantes, par lrette recommandée aevc aivs de réception.

La dnemdae de révision de l'accord derva être accompagnée d'une ltrte de ntocficioian d'un neoavuu pjoert d'accord sur les pnitos sjteus à révision. Les dssusonicis dnervot ceecomnrr dnas un délai de 3 mios suainvt la ltrtee de notification.

Le présent aocrd rtesrea en veiuugr jusqu'à l'application du novuel aocrd signé à la stuie d'une damdnee de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être idurmitote dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Adhésion à l'accord

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale professionnelle ou de salariés, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article - Préambule

Le présent accord entretient en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en préambule dans le cadre des lois :

la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation

Signataires	
Patrons signataires	SYNALAM ; UNDPM ; SNADOM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FNIC CGT ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Modification de l'article 2 « Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés » de l'accord du 18 octobre 2005

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Il est ajouté, après le 2e alinéa, après les mots « au bout de 3 ans », l'alinéa suivant :

« Une contribution minimale de 5 % est fixée pour les entreprises visées à l'article 1er dont la contribution, calculée selon la

Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2013

Bagnolet, le 30 septembre 2013.

La fédération de l'UNSA commerces et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

hommes ;

la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des modalités de fixation des rémunérations à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscientes que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les entreprises à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place par un accord après étude des conditions d'un rapport (1) réalisé par le comité de la branche les actions ci-après :

garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les métiers ;

garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;

garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;

développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;

faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés ;

permettre les initiatives pluri-acteurs de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit.

(1) *Etude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche. Rapport final, novembre 2011, réalisé par le cabinet Amiosrbe Bouteille. Page 45 : « Au regard de la faible représentativité de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les données de l'enquête anonyme. Le nombre de questionnaires retournés et exploités : 41 entreprises, représentant 175 salariés. Ce nombre ne permet pas de faire des diagnostics fins et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les données de l'enquête anonyme, présentée au tableau d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500. »*

fructifère ci-dessus, s'applique inférieurement à ce montant. »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les partenaires sociaux de la branche à travers le comité d'administration de l'association APAN-DMT ont prévu, de faciliter la création de la convention destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information de la branche, après l'examen des motifs de l'association APAN-DMT et notamment après l'analyse du rapport coûts/bénéfices de la conclusion des conventions à très faible montant.

Monsieur le directeur,

Nous vous remercions de l'adhésion de votre société à la totalité des clauses de la convention collective nationale de la branche des entreprises de négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 étendue par arrêté du 3 mars 1998 (identifiée sous le n° 1982 et prouvée au Journal officiel sous le n° 3286), et ce à compter de la réception de la présente.

Nous en informons, en lettre recommandée avec avis de réception, les organisations professionnelles de salariés signataires de cette convention collective, de même que les organisations d'employeurs :

la SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tour de l'Horloge, 75603

Prais Ceedx 12 ;
 ? le SNADOM, 66, broeavlud Saint-Michel, 75006 Pairs ;
 ? l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Pairs ;
 ? la FENCS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Pairs ;
 ? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429,93514 Mnoruetil Cedex ;
 ? la CFSV CFTC, fédération des syndicats, 251, rue du Faubourg-

Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention

En vigueur en date du 20 janv. 2014

Fédération des pettraesaris de santé à domicile
 4, pcale Louis-Armand, tuor de l'Horloge
 75603 Prais Cdeex 12
 Paris, le 20 jveniar 2014.

Monsieur,
 La fédération des prtiatearress de santé à domiclie déclare, par la présente, adhérer à la cnoneoitvn cteilclove nlnaiatoe de bhrnce des etneepsirs du négoce et des prainsettos de srcveeis dnas les daionmes médico-techniques du 9 aivr 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le n° 1982 et puare au Jnruoal ocffieil suos le n° 3286), anisi qu'à l'ensemble de ses arodccs de branche.

Nous en irnnfooms également, en letrte recommandée aevc aivs de réception, les orgasinnaoits silacydnes de salariés saengirtais

Saint-Martin, 75010 Pairs ;
 ? la fédération corecmm FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;
 ? la CFDT, fédération service, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pnatin Cedex.
 Dans l'attente du récépissé de dépôt, je vuos pire d'agrèer, Moseniur le directeur, l'expression de ma miureelle considération.

de cttee cvonenoitn collective, de même que les oitiaoargsnns d'employeurs :

? le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Prais Ceedx 12 ;
 ? le SNADOM, 66, bvaoleurd Saint-Michel, 75006 Pairs ;
 ? l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Pairs ;
 ? la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Pairs ;
 ? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429,93514 Mieornutl Cdeex ;
 ? la fédération CTFC santé sociaux, 34, qai de la Loire, 75019 Pairs ;
 ? la fédération crcomeme FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;
 ? la CFDT, fédération service, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pitnan Ceedx ;
 ? l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnlgaeot Cedex.

Je vuos pire de croire, Monsieur, en l'assurance de ma mreielule considération.

Le président.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'annexe II ritlevae aux sliraeas mnmiia ciooeetvlnnns (tableau des coefficients) de la cvtinenoon cvelitcole nlioatnae « Négoce et potaretinss de svreeics dnas les doniaems médico-techniques » du 9 aivr 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmmoe siut :

« ANENXE II Tableau des coiecentifs

Les prttrieenaas sioacux ont décidé de gdarer une vulaeer de ponit uiunqe asini que les nuaeouvz ceincefoftis de l'accord du 23 nobvemre 2011 corrigés cmome siut :

(En euros.)

Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades

Signataires	
Patrons signataires	Le FPEDSAED ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FSS CTFC ; La FNCES CFE-CGC,

Article 1er - Salaires minima

Niveau	Position	Nouveau coefecifint (reprise de l'accord du 23 nomebvre 2011)	Montant mseenul
I	1.1	300	1 505
	1.2	305	1 530
	1.3	310	1 555
II	2.1	320	1 605
	2.2	330	1 655
	2.3	340	1 705
III	3.1	360	1 805
	Intermédiaire	370	1 856
	3.2	385	1 931
IV	4.1	510	2 558
	4.2	635	3 184
V	5.1	670	3 360
	5.2	790	3 962

Les matnnots snot arindros à l'euro le puls proche. »

Article 2 - Prime de fidélité dans les entreprises de la branche
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Une prime rscaensinaot la fidélité des salariés au sien des eprentiers de la brnchae médico-technique est accordée par l'employeur en une fois, à la dtae anniversaire, aux salariés

Les srialeas mminia snot fixés puor une durée mlueslnee de tivaral de 151,67 heures.

Les sraieals versés ne puevnet en aucun cas être inférieurs à la vulaeer du Smic.

Le piont est revalorisé de 4,7 % puor tuos les niveaux.

La vauler du point puor tuos les coffnteicies cpsnsorod ainsi à 5,015 ?.

anyat les tpems d'ancienneté svaunits :

(En euros.)

Ancienneté	Montant de la prime
10 ans	300
15 ans	400
20 ans	500

Les salariés aanyt une ancienneté supérieure à 20 ans à la dtae de l'entrée en vguiuer de cet acrocd punevet bénéficiier en une fios de la prime de fidélité de 500 ? prévue ci-dessus.

Article 3 - Congés annuels d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'article 11.4 de la cinvtoneon cclvotieile « Négoce et ptaietsrnos de scribes dnas les doenmais médico-techniques » est modifié, suos l'intitulé « Congés aenlnus » dnas son libellé a, cmome siut :

« a) La durée du congé, déterminée en aiaitpcplon de la loi, est augmentée de :

? 1 juor ouarvlbe puor les employés anyat 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? 2 juos oraevbuls puor les employés anyat 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? 3 juos oulbrveas puor les employés anyat 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les congés en qouisetn ne se cenumlut pas aevc les congés supplémentaires panuovt être accordés dnas cneaitres esrtrineeps en vretu d'usages particuliers. »

Article 4 - Congés pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Sans préjudice des diosstpinis applicables, un juor de congé rémunéré est accordé, suos cicitreaft médical, aux salariés de la brncahe ayant au mnois 2 ans d'ancienneté et dnnot l'enfant âgé

Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention

En vigueur en date du 16 juin 2014

Paris, le 16 jiun 2014.

L'UPSADI, 157, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris, à la dcartiein générale du travail, srceveis des dépôts, berauu RT2, 39-45, qau André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Monsieur le dircuteer général,

L'union des paterrstieas de santé à dmcoliee indépendants (UPSADI) déclare par la présente adhérer à la cnoniteovn cceoltvile ntaailnoe de bhnrace des eiesterrnps du négoce et des psteanritos de severcis dnas les dénoaims médico-techniques du 9 aivr 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le n° 1982 et puare au Journal oieciiffl suos le numéro de buohcrre 3286), aisni qu'à l'ensemble des acocrds de bcahne attachés à cttee cenovtonin collective, dnnot naotemmnt l'accord du 23 octrboe 2000 raetilf à la réduction et à l'aménagement du tpeps de travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos ifnronoms de ctete adhésion les onngiaaosirts slyecnidas de salariés et les onrsgtiaoinas d'employeurs, sengatiaris de cttee

de 16 ans et mnois sriaet malade.

Il s'agit d'un juor de congé rémunéré par salarié et par année civile. Le juor de congé puor eafnnt mladae non pirs dnas l'année est perdu. Cttee période d'absence est assimilée à du tpeps de travial effectif.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent texte, clconu puor une durée indéterminée, srea notifié en onraigil aux oaarsonniitgs représentatives à l'expiration de la période d'ouverture à signature, fixée du 22 mai au 6 mai 2014 dnas les lcauox de la fédération des prtirsaaeres de santé à domicile, au 4, pacle Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75012 Paris.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pairtr de la dtae la puls tarvdié de ratiert des ltetres recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eimexelrps paeipr ornauigx à la dotceirin générale du travail, dépôt des ardcos collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15, et un exlameprie électronique, siot jnoit à l'envoi des epemirlxeas papier, siot adressé par ciruroel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet enovi srea accompagné des copeis du crriueur daté de nfoiciaotitn du txtee à l'ensemble des oitisoaagnnrs représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de rmesie en mian poprrre cronte décharge.

Un emxapleire oirignal du présent txete srea également adressé, dnas les mêmes délais, au coesinl de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les pirtaes sgaetriains snot cnuovnees de dneedamr l'extension du présent acrocd : ctete demande, formulée par un crueoir distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord eretna en vigueur, tnat puor les ortsinngaioas sinieagatrs que puor l'ensemble de la branche, le preimer juor du mios suianvt la ploubctiian au Janruol ociieffl de son arrêté d'extension.

cnenvotion collective, par lretets recommandées aevc aivs de réception, dnnot copeis jitoens à la présente :

Le SYNALAM, 4, pcale Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Piras Ceedx 12 ;

Le SNADOM, maions du poumon, 66, boevaruld Saint-Michel, 75006 Pairs ;

Le FPSAD, 4, pclae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Piras Ceedx 12 ;

L'UNPDM, 13, rue de Calais, 75009 Prais ;

La FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Pairs ;

La FINC CGT, csae 429,263, rue de Paris, 93514 Mutinoerl Cdeex ;

La fédération CTFC santé sociaux, 34, qau de la Loire, 75019 Pairs ;

La fédération crcmoe FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;

La CDFT fédération services, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Panitn Cdeex ;

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolnegat Cedex.

Dans l'attente du récépissé de norte atce d'adhésion, nuos vuos pornis d'agréeer, Msioenur le diertuecr général, l'expression de ntore mliruelee considération.

Le président.

Article 1er - Congés familiaux dans le cadre du Pacs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

A été ajouté après la mtionen « migaare du salarié : 5 juos ouvrés ; », l'alinéa svnuiat :
« Pcas du salarié : 5 juos ouvrés ; ».

Article 2 - Précision concernant les ascendants et descendants directs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La metinon « décès du conjoint, d'un dnaensdect ou d'un

Avenant n 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FSS CTFC ; UNSA.

ascendant deicrt : 3 jurus ouvrés ; » est remplacée par l'alinéa svnuait :

« ? décès du conjoint, d'un ddeancsent ou d'un acesdnnat en lgnie drctiee : 3 jurus ouvrés.

On enetnd par dencdstenas en lgnie decrite : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, snas litime de degré et par antcasdnes en ligne dicetre : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, snas ltimiie de degré ».

Article 3 - Précision concernant la notion de beaux-parents
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La minteon « ? puor le mrgiaae d'un enafnt ou puor le décès d'un frère, d'une s?ur ou de beaux-parents : 1 juror ouvré ; » est remplacée par l'alinéa saniuvt :

« ? puor le mrgiaae d'un enafnt ou puor le décès d'un frère, d'une s?ur ou de beaux-parents : 1 juror ouvré.

On eetnd par beaux-parents : les patnres du cinjoont ou le ciojnont d'un parent. On eenntd par conionjt : les peneosrns mariées ou pasées. ».

Article 4 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Tout aroccd d'entreprise, d'établissement, de groupe, ne puet être minos fvrblaoae que l'accord de branche.

Article 5 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent acorcd est cconlu puor une durée indéterminée. Les ptrieas snegiaatris snot cveeuonns de daeemdnr l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un ciourrer distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article ci-dessous.

L'avenant eenttra en vigueur, y corpmis puor les preitas signataires, le premier juror du mios svnuiat la poluitibcan au Joranul offeicil de son arrêté d'extension.

Les petrainaers scoaux cennivneot de se réunir au puls trad à l'expiration d'un délai de 3 ans, à cotmper de l'entrée en vguieur du texte, puor réexaminer celui-ci.

Le présent ttxee puet être révisé à la demdane de l'une ou l'autre des patries signataires. Tuote mcfdaiotion drneona leiu à un aanvnet cnlocu par les preenaitars suaocix ou une pitrae d'entre eux conformément aux dptoosinisis légales.

La ddamnee de révision derva être portée à la cnainncossae des piretas contractantes, par lltre recommandée aevc aivs de

réception. Elle drvea être accompagnée d'une lttree de nicootiaiftn d'un nuovaeu prejot de ttxete sur les pontis sutejs à révision. Les duscinoisss drnovet comencmer dnas un délai de 3 mios sinvuat la réception de la ltrte de notification.

Le présent ttxee rsterea en viuegur jusqu'à l'application du nuevol aevnant signé à la sutie d'une denmade de révision.

Aucune demndae de révision ne purora être irtuodtine dnas les 12 mios svnuiat l'entrée en vguieur de la dernière révision, suaf en cas de moitodfciaan législative ou réglementaire.

En outre, le présent ttxete et ses atennavs éventuels puoronrt être dénoncés par l'un ou l'autre des staigraeins dnas les ciitnodnos définies par la loi.

Article 6 - Notification et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent tetxe srea notifié en oniargil aux oaaortinsgins saieyclnds représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptrair de la dtae la puls tdvarie de reitart des lttres recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eilarmepexs papreis ogiiraunx à la deicitron générale du travail, dépôt des aoccrds collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, et un eplexmraie électronique, snot jiont à l'envoi des eepramilxes papiers, snot adressé par ciruoerl à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet evnoi srea accompagné des copies du cerroieur daté de niaiiioctfotn du ttxee à l'ensemble des osianrtaoigns représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de remise en mian prrpoe cntore décharge.

Un epxelrmaie oiganirl du présent tetxe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au coensil de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aevnant a puor oebjt de compléter les dsptiinisooos initiales, pnorat sur les congés familiaux, de la cevnoonitn ciovclltee négoce et porttsianes de sveecirs dnas les dnaïomes médico-techniques du 9 arivl 1997 aifn :

? d'une part, de mtrere en conformité les dniitoisopps cevnltonioeelenns aevc les nluoeevls dinsoposiits légales ;

? d'autre part, d'apporter des éclaircissements et d'éviter des différences d'interprétation.

Les paeirts sigeraaints du présent aevnvat ont dnoc cnouveu de meoidifr l'article 11.5 cmoe suit.

? CTFC ;
? CGT ;
? CGT-FO ;
? UNSA.

Pour le collège eomurlyeps :
? fédération des pietsraartes de santé à dcimloie ;
? UNDPM ;
? SNADOM,

vous fiat part, par la présente, de sa décision de dénoncer l'accord du 25 octbore 2006 panrtot adhésion à l'OPCA FROCO et à l'observatoire pseopcritf du commerce, dénonciation qui prenda efeit à l'issue des délais légaux.

Cette décision a été prise au gread de la qualité du svrecie rdneu par l'OPCA aux esepnreirts et aux salariés de la brhncae qui ne donnent pas satisfaction. Par ailleurs, les erreus de gestion, qui ont cnoudit à un déficit de trésorerie et puor leuqel un paln de retour à l'équilibre est imposé aux bhncraes adhérentes ont détérioré la cinofncae que les piannereats scauiox de nrote brnhace aeniavt dnas luer OPCA.

En tuot état de cause, les pnareriteas siuoacx ont décidé de mttree fin à la désignation du FCORO cmome OCPA de la brhncae « Négoce et petaoonrsits de svreecis dnas les dmanieos médico-techniques » et d'entreprendre, dnas les meeliulrs délais, les tuvaarx préalables à la désignation d'un nuevol OPCA, sur la bsae d'un caehir des craeghs détaillé, définissant noanetmmt le nievau de sirevce attnedu de l'OPCA.

Cette décision de dénonciation est également notifiée au FORCO. En aocitppilan de l'accord poissennrfoel du 23 spretbeme 2011, elle pdrnera efeit dnas les délais prévus.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ntore considération distinguée.

Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; UNSA.

En vigueur en date du 3 juil. 2015

Paris, le 3 jeullit 2015.

Madame, Monsieur,

La majorité des parreaeitns souicax représentatifs de la bcnhrae « Négoce et piaroettnn de sevrcies dnas les domnaies médico-techniques », à savoir :

Pour le collège salariés :

? CFE-CGC ;

Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ

Signataires

Patrons signataires	Le SANDOM ; L'UNPDM ; La FEDEPSAD,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La FINC CGT ; La FS CDFT ; L'UNSA FCS ; La FSS CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

Le champ d'application concerne les entreprises de négoce et de prestation de services médicaux, l'activité principale de ces entreprises consistant en la location et la vente de matériels et fournitures destinés à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de soins ou de soins au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de toute autre activité. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 47.74Z et 77.29Z.

Article 2 - Désignation de l'OPCA

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Les parties signataires désignent AFEGOS PME comme organisme agréé de la branche professionnelle.

Article 3 - Dispositions financières

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

En tant qu'organisme agréé de la branche, AFEGOS PME constitue les cotisations des employeurs au titre de l'obligation légale de participation à la formation, et, le cas échéant, pour les cotisations supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif paritaire national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Article 4 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Les parties conviennent qu'AFEGOS PME sera bénéficiaire à la branche d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation

L'OPMQ a pour objet d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche. C'est un outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche. L'OPMQ constitue et analyse ainsi, chaque année, les données de la branche sur les volets économiques et sociaux (dont formation) ; un rapport de branche sera produit, défini et validé par la branche. L'OPMQ mettra également en œuvre des études dédiées à la branche ou en lien avec d'autres branches. Ces études s'appuieront sur un panel représentatif d'entreprises de la branche et auront pour objet notamment d'analyser les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche a besoin. La CNPE de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'OPMQ. Elle sera chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire, d'examiner les résultats de ces travaux afin de définir les orientations de la branche. Un intitulé dédié à la branche sera désigné par l'OPCA et inscrit dans le titre de la réunion de la CPNEFP.

Article 5 - Durée - Formalités

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016). Une évaluation annuelle des services de l'OPCA sera effectuée par la CMP sur l'avis de la CPNEFP.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail. En attendant l'extension, l'accord s'applique de plein droit aux entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Article 6 - Révision

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Chaque partie signataire ou adhérent représentatif dans la branche peut demander la révision du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressé à chacun des autres signataires ou adhérents, en précisant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

Article 7 - Dénonciation

Le présent accord prend effet à la date du 17 mars 2016 calculée sur les bases versées au 1er janvier 2016 (application à partir de la masse salariale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord dénoncé continue de produire effet au plus pendant un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois, les dispositions du nouvel accord se substituent de plein droit à celles de l'accord dénoncé.

Signataires

Patrons signataires	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FSS CFTC.

Article 1er - Champs d'application

Le champ d'application teirtiorarl vsie l'ensemble du trrriteioe national, y ciromps les départements d'outre-mer.

Le champ d'application psonroiefnsl conrence les entrripees revlnaet de la bcnrahe de négoce et de psaiotnerts de sveeircs dnas les dniomaes médico-techniques.

Article 2 - Financement d'un fonds visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Article 2.1 - Contribution des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les eniepters de la banhrce vnreset une coitoibutnrn destinée à asuesrr le fienmannect de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette cuotboitnirn est égale à 0,033 % du moanntt de la mssae sairlaale brtue svranet d'assiette au feceanmnint de la fotomiarn professionnelle.

Toutefois, ctete cnbtirtuoin n'est due que dès lros que le mnantot de la mssae saraalile de l'année N ? 1 est d'un monnatt supérieur ou égal à 50 000 ?, et est au mniimum égale à 50 ?, mnnnot miinum forfaitaire, geul que siot le résultat du cucall ci-dessus. Elle ne prruoa pas excéder un mnatont mimxaum friiaaofite de 18 000 ?.

Les peirtas cnnenoivnet de roevir ce tuax ansii que les mnattons muinmm et mumaxim au mions tuos les 3 ans.

La déclaration alneunle et le peiament de la cuotrbotnin iuidtne snot obligatoires, même en cas d'exonération de pimneae tel que précisés précédemment. Elle est réglée par cuhaqe enprsirete au puls trad le 30 avril, après siisae dématérialisée sur le stie www. branche-dmt. fr des irifmonanots nécessaires au calcul du mtonant de la cuontbotriin due, établie sur la bsae de la msase slaalirae btruae srnevat d'assiette au fnenniactmet de la footmiarn professionnelle.

Les modalités de déclaration obligatoire, comme les modalités de règlement snot détaillées sur le stie www. branche-dmt. fr.

Cette cbrtiuiootn est gérée par l'association paritirae puor l'aide à la négociation entre les intrteluoerucs du négoce et des pnrsaittes de sieecvrs dnas les doeminas médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des cptomes de l'APAN-DMT est fiate en assemblée générale après cuhaqe clôtur annuelle, au cruos du peerimr sreemtse de caqhue année, et sur dnemade paritaire, dnaevt la CMPPNI.

Article 2.2 - Répartition des frais de collecte
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Dédution fatie des frais de collecte, les smoems rileelucies snot réparties de la façon suavntie :
? 50 % de la clctoele est destinée à l'APAN-DMT ;
? 50 % de la ctcoelle est répartie équitablement enrte toteus les ornoaaitsgins sciyleadns représentatives saealairls et preolatans suos réserve que ces dernières aient adressé luer rrapot de jtoisuaactiifn d'utilisation des fndos versés l'année précédente. En l'absence de ncnciimmoauton du jjiuctiafts d'utilisation des fndos après duex rappels, le mtanont cpdoorsnenart à la prat dévolue à ltidae otsgriaanoin purora être réaffecté à l'APAN-DMT par vtote de l'assemblée générale.

Article 2.3 - Utilisation des fonds versés à l'APAN-DMT
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Ces fndos preeettntmt de prnerde en cghrae les fails liés à la négociation.

Il s'agira nmtaonemt :

? des frias de secrétariat liés aux mnisisos de convocation, rédaction de ctpmoe rendu, de rcreehehcs spécifiques, de gsoeitn des remboursements, etc., (fournitures de bureaux, de locaux, de matériel, liés aux frias de pnrenoel et/ou de prestataires?) ;
? des firas de ltqogisue (salle de réunion, matériel spécifique, etc.) ;
? des firas d'hébergement, de transport, de reaps des ppinttaciars aux réunions de négociation mias également aux derivses cimmiiosos prévues par la ctvnooenn clvtceoile de bnhrcae (commissions paritaires, CPNEFP?) ;
? des frias d'études spécifiques, d'experts, d'élaboration de rtoparps engagés puor mieux préparer les négociations ;
? des firas de faritoomn à la négociation ceiclvolve des représentants des elpoeyrums et des salariés ;
? des frias de ccaimnoitumon liés à la négociation.

En général, tuos les frais occasionnés par la négociation snoert pirs en crhage sur les fndos de l'APAN-DMT.

Article 3 - Collecte et gestion du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

L'APAN-DMT mntaade un ogniasmre puor rveocruer les coobntntuiirs prévues à l'article 2. Les modalités de la ccleolte et, éventuellement, de sa giosetn seornt définies dnas la cvtonoeinn signée ertne cet oirgamsne et APAN-DMT dnot le siège est situé au 4, pclae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Paris Cdeex 12.

Toutefois, c'est à l'APAN-DMT qu'il reeinvt d'assurer la répartition des smemos ertne les bénéficiaires.

L'association est également habilitée à eggenar tuote atcoïn en vue du rocreenmuvet des soemms deus et non payées à l'échéance prévue à l'article 2.1 par les eiesrrtpens rvaelnt de la branche.

Toute aocitn en rcoeevurmnet prroua être engagée en cas de non-paiement après une rlceae par ceuorirr slpime et une msie en dueerme envoyée par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

L'entreprise qui ne se saeirt pas acquittée de l'obligation visée à l'article 2.1 du présent aavennt seairt rebdlveae d'une pénalité d'un mnaotnt égal à la cotunbioirtn mximaum forfaitaire.

Article 4 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Un epxarlimee orginial du présent tetxe srea adressé à la DTEIRCCE et au secrétariat-greffe du conseil, dnas les mêmes délais, au coiesnl de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Le présent ttexe est colncu puor une durée indéterminée. Il srea notifié en orgaiinl aux oargstionains représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptrair de la dtae la puls triavde de raeirtt des letrets recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eelirxapmes ppaiars originaux, à la deciriton générale du travail, dépôt des accrdos collectifs, 39-42, qauï André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15 et un eaxperimle électronique, siot jnoit à l'envoi des elpamirxees papiers, siot adressé par creiuorl à « depot. aocrd @ travail. gouv. fr ».

Cet evnoi srea accompagné des cpoies du coriuerr daté de nfttioaiocn du txtee à l'ensemble des onsaoiargints représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de riemse en mian pprope crnote décharge.

Un epamliexre oinraigl du présent txtee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cosniel de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Le présent txete puet être révisé à la dandmee de l'une ou l'autre des peatris signataires. Toute mtdifiocaoin dneonra leiu à un annvaet clncou par les pnataerries saicuoï ou une ptaire d'entre eux conformément aux dnspisoiots légales.(1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent intervenir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification. (2)

Le présent texte sera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

(1) Alinéa 6 de l'article 4 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

(2) Alinéa 7 de l'article 4 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un corrépondant distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tout pour les signataires

Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM UNPDM FEDEPSAD
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FNIC CGT FS CFDT UNSA FCS CFTC santé sociaux

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche « Négoce et prestations de services dans les domaines médicaux techniques », quel que soit leur effectif.

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Il est instauré une contribution financière annuelle de 88 euros par entreprise. Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO, directement, dès l'extension du présent accord, selon des modalités prévues par le FORCO. Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au financement de la branche financière du FORCO.

Article 3 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail. Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un corrépondant

distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent avenant révisé l'avenant du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et se substitue à l'ensemble de ses dispositions.

Les parties signataires conviennent de leur volonté de garantir une négociation de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Afin de garantir une négociation de qualité mais également une négociation organisée, les parties signataires considèrent qu'un dialogue spécifique paritaire de faciliter les échanges et les échanges adéquats doit être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, notamment en considérant que :

- ? la qualité des négociations passe par la reconnaissance de la fonction de négociateur ;
- ? les négociations de branche exigent de nouveaux besoins connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
- ? les employés et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Le présent accord vise à permettre des négociations éclairées et fondees et à assurer la transparence des informations de part et d'autre et aux salariés visés par le présent accord.

distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tout pour les signataires signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent texte sera notifié en original aux organisations représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de ratification des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires originaux, à la direction générale du travail, dépôt des archives collectifs, 39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courrier à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le 3 juillet 2015, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de la branche « négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques », collège salarié et collège employeurs, ont pris la décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 relatif à l'adhésion à l'OPCA FROCO et à l'observatoire posé par le commerce. Cette décision a été prise en raison du déficit de trésorerie important, conséquence d'erreurs de gestion. Le conseil d'administration du FROCO a décidé d'imposer un plan de redressement à l'équilibre financier aux branches adhérentes. Bien qu'ils en désapprouvent le principe, les partenaires sociaux

Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le chmap d'application treiiarrotl vsie l'ensemble du trietrie nnatoail et tuos les terroitris visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, naemomnt la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application ponnorssefeil concenre les eprtriseens rnelveat de la bcanhre de négoce et de piratnoests de scvieres dnas les deioamns médico-techniques.

Article 2 - Composition de la CPPNI-MT
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Cette cmisimoon puet se tienr siot en faortmion plénière, siot en frotioman interprétation.

Dans sa fmaotoirn « plénière », elle est composée :
? puor le collèe salarié : la délégation des oingotnrssaais secyndais rcnneeos représentatives au niveau de la barchne se csttouine lmeeinbrt dnas la limite de 4 peonnress par otanroiiagsn ;
? puor le collèe emeouplyr : la délégation des oinrgtaasons pelienronlfeosss d'employeurs rcoeeunns représentatives au nevaiu de la bcrnahe cnomerpd un nmrobe égal de représentants à celui du collèe salarié, répartis à ptars égales entre les différentes oontgarnais patronales.

Chaque représentant est désigné par son onoatasiirgn par vioe de cueiorrr adressé au président de la CPPNI, (dont une ciope est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le correuir précisant puor cahcun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, seoln les dosiionstps de l'arrêt CSAS Soc n° 228 du 1er février 2017, les négociateurs salariés snot considérés cmme salariés protégés.

En cas de reimse en casue de la représentativité de l'une des organisations, cttee dernière pred également, dès piitauclobn oceliliffe des résultats, le diort de siéger à cette commission. La daoriistipn d'une ou priseulus oonaigraisnts ne remet tfeiootus pas en csau les décisions et/ou arcdocs antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa foaimotr « interprétation » sa ciooposimtn est déterminée cmme siut :

Lorsqu'elle se prcoonne puor interpréter les treems de la ctoinenvon collective, et les acodrcs et avenants, suels les représentants des ositnoirgaas représentatives sgiatanris du tetxe à interpréter ou y aaynt adhéré postérieurement à sa signature, pvnuet y siéger.

Article 3 - Missions de la CPPNI-MT
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les

miissnos de la CNPPI snot les staniuves :

1° Représenter la branche, nenmmoatt dnas l'appui aux eesreprnits et vis-à-vis des pvouoris piblucs ;

2° Négocier les mdniciofaits de la cnnoteivon covtleclie nationale, asni que tuot aocrd de bhcnrae ;

3° Ausrser le svuui des régimes de prévoyance et frais de santé coelftilcs ;

4° Eeerxcr un rôle de vlilee sur les codntiois de tavrail et l'emploi ;

5° Établir un rpropat anunel d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données ntonialae mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce roprrat cnperomd un blain des acdocrs coeclitls d'entreprise cloucns sur les stuejs sivatuns :

- ? la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- ? le reops qdiotoion ;
- ? les jurus fériés ;
- ? les congés payés et arutes congés ;
- ? le cmtope épargne-temps.

Ce raopprt étudiera puls particulièrement l'impact de ces aocrdcs sur les cnndoitios de tiaavr des salariés et sur la cocnrncuree etrne les etsrirneeps de la branche, et formulera, le cas échéant, des rmadoetoanmncis destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6° Puor rdreer un avis, à la dneame d'une juridiction, sur l'interprétation d'une cioveonnn ou d'un aocrd cellotief dnas les cdtionions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jdcruiaie ;

7° Purora par airulels asumesr le rôle d'observatoire piaartrie de la négociation ctioivlecle dnas la branche. La CPPNI-MT peut, sur smpile décision, déléguer ce rôle à une artue instance.

La CNPPI vneit se ssbeutitur dnas ses missions, prérogatives et ses modalités de ficnmetennoot à la cmoiomssn ptraiiare nnotalaie de la branche.

La CPNPI dnas sa missoin d'interprétation se suibutte également à la cimomossin de vitdaalion des accdros instituée par l'accord du 17 mras 2011 rtaiel à la création d'une cmoisoisn pitiaarre de vaadlotiin des accords. L'accord du 17 mras 2011 est dnoc abrogé.

L'ensemble des atures incatsnes prriaaiets de la bhcarne demeure.

Article 4 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

La CNPPI puet :
? se réunir en ftiooarmn « plénière » dnas le cdare de ses moissis de négociation et de siuvi de la brachne ;
? se réunir en fmtoraoin « interprétation » dnas le crade de sa misiosn d'interprétation d'une dtioiiojssn conventionnelle, sollicitée par une erpistree ou un salarié, conformément à la procédure indiquée infra.

La CNPPI se réunit en fmiooratn « plénière » aatnut que de besoin, et au mniuimm toirs fios par an sur cctaivoonn du secrétariat conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, et en footamrin « interprétation » aunatt de fios que l'exigent les dednemas d'interprétation.

Les fictnnoos de secrétariat de la CPNPI (envoi des convocations, PV de réunions, coiurrers etc.) snot assumées par le secrétariat de bnrahe tel qu'instauré au jur de la snigartue de l'accord. Il pourra être confié à tuot ature partrsieate sur décision de la CPPNI.

Tous les fiars iutinds par le bon fctnemnoineot de la cioiomssn puor la bnone réalisation de ses missions, snot pirs en crhgae par

La prsie en cgarhe des faris des pattpnicras aux réunions de la CPNPI est effectuée dnas les cdiitnnoos prévues à l'avenant n° 2 à l'accord du 18 orotcbe 2005 riltaef à la négociation.

4.1. Foioartmn plénière. ? Négociations conventionnelles

La CPNPI en fotmroain « plénière » est chargée de la négociation conventionnelle. Elle puet mneadtar des gupreos tnquiehces pteaiarrs sur des thèmes pctliurrais ralnveet de ses missions. Les mrebeoms de la CPNPI snot mbrmees de dirot de l'ensemble des différentes faomonrits et gopures tinhequces de ctete fforimoan plénière. Ces gruepos tuheneqics ne se sntbusiteut pas puor auntat à la CPPNI, sleue ictnnsae amenée à négocier, mdeifior et/ ou viledar une dtispioisin clvitnnonnoleee par vioe d'accord ou d'avenant ou d'annexe. De même, le coihx fanil d'un pratseaitre qui aanegircpaocmt la brncahe dnas ses missions, et financé par la branche, dvera oenirmiogaltbet être réalisé en séance plénière.

Un copmte rdneu de cquahe séance (plénière ou gourpe tueqchnie paritaire) est rédigé par le secrétariat de la bhncrae et proposé puor abaprpiont lros de la réunion suivante.

4.2. Ftmiooarn « Interprétation »

4.2.1. Modalités de sinsaie de la coimsmsion d'interprétation

La CNPPI excere sa moissin d'interprétation dnas les coioitndns sateniuvs :

Elle se réunit dnas les 2 mios qui sneviut la réception de la dnmeade dnot elle est saïise :

- ? snot dntemiercet par un eepumolyr ou un salarié ;
- ? snot à l'initiative d'un qcoqeulune de ses mmeebrs ;
- ? snot par une jtiodiurn de l'ordre jruidaiice dnas le crade de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le deisors de snsiiae constitué par le dnmdeeur diot être adressé par ceorruir électronique à la CPNPI et diot coetpromr les éléments siatuvms :

- ? le ou les txtees cnoinlevnetnos sur leuqls l'interprétation est demandée ;
- ? une eiilxptocan précise des difficultés d'interprétation rencontrées ;
- ? les coordonnées ploaests ou électroniques du demandeur.

Dans l'hypothèse où le doesir de snsiiae ne coomrpte pas les doetcumns indiqués ci-dessus, le secrétariat de la branche, dès réception du dossier, damende à l'auteur de la sisanie de le compléter.

Lorsque le dosier est complet, le secrétariat de la brcahe :
? asedsre le doesir à l'ensemble des meebrms de la CNPPI ;
? poopsre aux mbremes de la CPNPI des dates de réunion dnot la tneue devra ietirvner au puls trad 2 mios après réception du dsosier clpomet de snaiise par le secrétariat de la bhncrae ;
? irfmele le dueeanmdr par couirerr ou e-mail de la dtae de la réunion de la CPNPI en fmiorotan interprétation, et du délai prévisionnel de délibération qui lui pearindrva au puls trad 1 mios après la tuene de la réunion.

4.2.2. Modalités spécifiques de fctnmoeonit de la CPPNI. ? Interprétation

Lors de la tneue de la réunion de la CNPPI en firoatmon « Interprétation » la CPNPI rned snot un avis, snot foulrme une dmdnaee d'informations complémentaires auprès du demandeur, snot elle émet un défaut de postiion majoritaire.

La délibération est signée au puls trad dnas les 15 jrous qui svieunt la réunion, par l'ensemble des participants. La délibération srea msie à la straiuge dnas les lucoax du secrétariat de la branche.

4.2.3. Modalités de vtoe de la CNPPI en foitraomn « interprétation »

Les décisions snot psries dnas le rseept du paritarisme. La décision est réputée adoptée si la majorité des viox par collège s'est exprimée fanroevlbamet en séance. Le nbmroe de viox puor caquhe organisation, praotanle ou salariale, srea déterminé de la façon sanuvite :

Nombre d'organisations slynadceis de salariés multiplié par le nobrme d'organisations pslnfneioeelsros d'employeurs, divisé par le nmorbe d'organisations du collège concerné.

À ce jour, dnas une coiofagiuntrn pleine, 2 onisgniatoras peensolnfsieorls d'employeurs et 6 onogiasaitnrs slacdnnyies de salariés :

$$2 \times 6 = 12$$

Soit 6 viox puor cuaqhe oaisgoairtnn prllioonnsesfee d'employeurs et 2 viox puor chaque oaonsgitrain slidncyae de salariés.

En cas de ddmanee d'informations complémentaires, à réception des éléments, la CNPPI se réunit à naveouu dnas les mêmes modalités et les mêmes délais pratiqués lros de sa ssiniaie initiale.

4.3. Tariomssinsn des ceonnotvis et arcdcos d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du taavirl susvisé, les esrnertpies de la bhncrae médico-technique dionevt ttnasmerte à la CNPPI de bhrcane leurs cnnootnvies et aorcdcs cfietolcs cmonoatpnt des suttinaopils rietaelvs à la durée du travail, au tavairl à tepms parietl et intermittent, aux congés et au cmopte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 neorbvme 2016, les conventions, accords snot tsnmiras à l'adresse numérique ou plsoate du secrétariat de la bcrnhae isinrct sur la litse des aressds des CPPNI, téléchargeable sur le stie ietnrent du ministère du tavaril : <http://travail-emploi.gouv.fr/>.

4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur srea élaboré par les mebebrms de la CPPNI. Il srea adopté sleon les règles de vtoe teels qu'exprimées dnas l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur arua nemtaonmt puor oebjt de fiexr les modalités de fntmeconenint de la CNPPI non prévues par le présent accord, ansii que les modalités de femcenoitnnt des gpreuos de tiavral tehecnuqis pretiaaris riequs par la CPNPI puor l'avancée des travaux.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent arccod est cconlu puor une durée indéterminée, Il srea notifié en oanrigil aux oarnisnaogtis représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptiarr de la dtae la puls tadrive de rtriaet des ltertes recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en un elxprmaiee oairngl (version papier), à la dtorciein générale du travail, dépôt des acorcds collectifs, 39-42, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15 et un exarmpiele électronique, snot joint à l'envoi des elpermaxies papiers, snot adressé par cueiorrl à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet evoni srea accompagné des cpioes du creuorir daté de niotoatiifcn du tetxe à l'ensemble des oisnoarntiags représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de resime en mian ppore crtone décharge.

Un exearpimle oiranigl du présent texte srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cenisol de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

L'accord ernreta en vigueur, tnat puor les ornasgitanois sreatiangs que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mios suaivnt la piaiculobn au Juonarl oecffiil de son arrêté d'extension.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

En aaipcotlpin des aretlrics L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les preaits srtgeiaanis snot cveunneos de dnadeemr l'extension du présent accord : cttee demande, formulée par un

creurior distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être conclue par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions prévues dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification. (1)

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses éventuels avenants pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des partenaires sociaux dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à l'une des autres parties.

Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Vu le code de travail, notamment son article L. 6332-1-1 dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2019 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 39, IV ;

Vu l'accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS-PME) ;

Vu la circulaire relative à l'extension de l'accord de branche et des dispositions de ce dernier dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le champ d'application couvre l'ensemble du secteur de l'industrie et tous les secteurs visés par l'article L. 2222-1 du code de travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application concerne les entreprises de l'industrie de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2 - Désignation de l'OPCO
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires désignent l'OPCO qui sera agréé pour le périmètre du secteur 10 « services de proximité et assurantiel »

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mars 2019 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 (1) du code de travail, les partenaires sociaux de la branche de négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques ont décidé de créer une commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CNPPI ? MT ».

(1) Issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

soins réservés que l'acte constitutif de l'OPCO prévoit notamment :
? l'identification d'un « sous-pôle » regroupant des branches professionnelles ayant des spécificités similaires ;
? la mise en place de procédures particulières personnalisées dédiées et spécifiques à chaque branche ;
? l'intégration d'un dispositif de gestion des relations avec les représentants de tous les secteurs professionnels.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

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

La branche professionnelle de négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code de travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dispositions de l'accord de branche d'entrée en vigueur des noms communs des entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code de travail, les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un créateur distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être conclue par les parties signataires ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent prévoir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte entrera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau règlement signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses éventuels avenants prononcés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est considérée comme notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les opérateurs de compétences (OPCO), dont les missions sont définies aux articles

Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification de l'article 4.2.3 « Modalités de vote de la CPPNI en formation "interprétation" »

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Après la première phrase de l'article 4.2, et avant la phrase « Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante » est ajoutée :

« La décision est réputée adoptée si la majorité des voix par collège s'est exprimée favorablement en séance ».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 2 - Création d'un article additionnel 4.4 « Règlement intérieur »

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques préparés par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

L. 6332-1 et suivants du code du travail, en lieu et place des organismes paritaires agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en application des dispositions de la loi susvisée, les branches professionnelles ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour désigner un opérateur de compétences ;

Considérant toutefois, qu'en l'absence d'agrément et d'existence juridique effective des OPCO à la date de clôture de la négociation de cet accord, les organisations syndicales et patronales pleines ne peuvent à ce stade, qu'identifier l'un des secteurs de cohérence économique proposé par le rapport élaboré par Jean-Marie Mraz et René Bagorski, pour lequel le futur OPCO sera agréé ;

Considérant que l'activité principale des entreprises de la branche consiste, sur le secteur médical, à la mise à disposition au domicile des services et des dispositifs médicaux nécessaires au traitement des patients, caractérisés par essence à la réalisation d'une activité de proximité ;

Considérant, qu'au regard de cette nécessité de proximité avec les patients, les entreprises du secteur, par ailleurs moralement composées de structures de très petites tailles, sont réparties hétéroclitement sur l'ensemble du territoire national ;

Considérant enfin que les spécificités du secteur de la prestation de santé à domicile, les évolutions technologiques et la forte concurrence des services mis en œuvre au domicile des patients, et le développement des services en ergonomie au domicile, nécessitent l'évolution constante des métiers et l'ajustement des besoins particuliers en matière de formation adaptée en termes de proximité et d'implantation territoriale,

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des solutions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 30 mars 2019.

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

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des solutions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la loi ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêt d'extension du présent avenant.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent avenant.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Le présent avenant est révisable tltanmoeet ou prnelmiettaelt à la deadmne de l'une ou l'autre des peratis signataires. Tutoe mfidioitocan drenona leiu à un nouvevl aannevt clconu par les praenterais saociux ou une prtiae d'entre eux conformément aux diiotpossnis légales.

La dmenade de révision dreva être portée à la cinaocnsasne des oitnaignrosas représentatives, par lrette recommandée aevc aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une lrttee de nacootiifitn d'un navevou perjot de ttxe sur les ptnois setjus à révision. Les dsuniscioss dorevnt ccmmmoer dnas un délai de 3 mios sniuavt la réception de la lrtte de notification.

Le présent tetxe rsetera en viuegur jusqu'à l'application du nueovl

Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FNIC CGT ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

L'article 5.3 de la cnovotinen cetllovocie ntlonaiae du négoce et postenritas de services dnas les daoniems médico-techniques est modifié cmmoe siut :

« Les salariés des eepnrsrits de la barnhce qui prapniicett aux négociations dvionet irnefomr lrues ermouyelps recteisfps dès réception de l'invitation à une réunion.

Les tpems passés par les délégués salariés des esietnerrps de la barchne à la picaoptirian des réunions préparatoires et des réunions plénières aigni que le tpems de déplacement snot assimilés à du tpmes de tarvail eieftcft et rémunérés cmmoe tels.

Les faits de déplacement de qautre représentants par otringsaaion scanidyle snot pirs en charge, sur justificatifs, suos réserve des mixama et cooitnidns sneivtaus :

1. Firas de déplacement

Les frias de tprsarnot uriabn :

Pour les treatjs inférieurs à une durée de 3 h 30 aellr et retour, le rsrenmeubemot est effectué dnas la lmtiie du tiraf aller-retour SCNF 2e caslse et dnas la lmtiie du taerjt cprosdennart au tjaert entre le dlincioe paicnripl de l'intéressé et le leiu de la réunion ;

Si la durée du trejat en trian est supérieure à 3 h 30 alelr et retour, le voagye par aivon est pirs en crhage dnas la litime du triaf le puls économique absiclcese et plafonné à 500 ? ;

Si le leiu où l'intéressé se tvuore ou se dgriie à la dtae de la réunion en rasion de son activité penolrsesonlfie est différent de son tajret hatbieul (domicile principal), le mnonatt du rubenresmeomt srea plafonné au mnntoat du treajt himlnueteaelbt remboursé (domicile principal/ réunion) ;

Dans le cas d'usage de la vtriuoe personnelle, le rsomerenumbet srea effectué dnas la lmiite de 200 km, aellr et retour, et dnas la liimte du tarif du barème fiscal kilométrique cpdnsraoreot à un véhicule de 7 CV, suos ciitdnoon de rmseie de la cipoe de la catre gisre ;

Frais de pkanirg : rias réels plafonnés au mnonatt cnpoearnsrodrt à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un jifciasttiuf présente une durée de pirkang supérieure à la durée

aavevnt signé à la situe d'une dmndee de révision.

En outre, le présent tetxe et ses atnenavs éventuels pnoorurt être dénoncés par l'un ou l'autre des stiireagnas dnas les ctodiinnos définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot moment dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tuote dénonciation par l'une des pateris srateiagnis est oeeognotrblamit notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception ou cotrne décharge à chcanue des arutes parties.

Toute onagisoatrin sdyailnce représentative des salariés ou des eopulyemrs puet en ddaneemr la révision à l'issue d'un cycle électoral.

théorique du déplacement, le mtnonat du rremoenuemsbt srea recalculé au rgared de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Firas de restauration

La pisre en crhage des faits de rraasteiotun est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au muimnim 2 journées consécutives iuanpmiqlt un hébergement sur pclae dnas les cnnoioidts précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la vellie de ladtie réunion en l'absence de tsroapnrt peretntamt l'arrivée le miatn de la réunion, ou enfin si la réunion cuniodt à un départ tirdaf en raoinn de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;

Pour le déjeuner, tutoe réunion initiée le mtain purora dnnoer leiu à reermesnobmut du déjeuner, qu'elle se purvisoue ou non sur l'après-midi ;

Des firas de petit-déjeuner porrnuot être pirs en cghare dnas l'hypothèse où l'heure malnitae de démarrage de la réunion iniudt un hiorare de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heues (heure de départ du transport) ;

Le maonntt de psrie en cghare du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsae des fiars réels dnas la limtie de hiut fios le miinum garanti.

3. Firas d'hébergement

La psrie en cgrhae des firas d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dimliocce de l'intéressé de puls de 200 km (ou un tjaret supérieur à 2 heures) du leiu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) siot :

- ? organisée sur psuleurs jrous consécutifs ;
- ? en cas de démarrage mniaatl ou de fin tdviare de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- ? en cas de présence fioirtue sur place la vielle de la réunion évitant aigni l'indemnisation d'un trajet aller ;
- ? sur décision d'une cmomssioin piaitarre au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en craghe sur faris réels dnas la lmtiie de qtarnaue fios le muimnim garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une cmoismosin paritaire, ou en cas de litige, l'association partiraie (APAN DMT) proura déroger emneleienpnlxtocet à ces padlfons ou coitdnoins de psrie en carhge par décision de son cniseol d'administration. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

La brhcnæ pesnselolofrine du négoce et des ptateisrons de srvciees dnas les dmaieons médico-techniques étant composée mtajmrineaieort de très peitets etnierserps de mions de 50 salariés, les dosptiions du présent acocrd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des sniiputtoals mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril ne se jfitusie pas. Cet annavet s'applique qellue que siot la tallie de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 14 mars 2019.

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

La branche pluri-sectorielle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux effets concrets d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises, les parties s'accordent pour déterminer l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties s'accordent sur l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FNIC CGT ; FS CDFP ; UNSA FCS ; CFTC SNTAE SOCIAUX,

Article 1er - Modification de la répartition des frais de collecte
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'article 2.2 Répartition des frais de collecte de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 2.2
Répartition des frais de collecte

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :
? 60 % de la somme est destinée à l'APAN-DMT ;
? 40 % sont répartis équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives sectorielles et patronales. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La branche pluri-sectorielle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le présent avenant est révisable d'un commun accord ou par décision unilatérale de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être adoptée par les parties signataires ou une partie d'entre elles conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions devront être adoptées dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses éventuels avenants pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obtenue d'un commun accord ou par lettre recommandée avec accusé de réception ou par notification à chacune des autres parties.

Toute organisation représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux effets concrets d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises, les parties s'accordent pour déterminer l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties s'accordent sur l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent avenant est révisable d'un commun accord ou par décision unilatérale de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être adoptée par les parties signataires ou une partie d'entre elles conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions devront être adoptées dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les relations sociales connaissent une nouvelle fois la volonté de garantir une négociation collective de qualité et la contribution au développement du paritarisme.

Avenant du 19 septembre 2019 modifiant l'article 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SNTAE SOCIAUX,

Article 1er - Modification de l'article 11.2 intitulé « Maladie – Accident : indemnisation »

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'article 11.2 est désormais rédigé comme suit :

« 11.2. Maladie et accident : indemnisation

Le salarié, junior d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

? pour les salariés de niveau N 1 à N 3 (compris) à compter du 4^e jour consécutif d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés rattachés du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
? pour les salariés de niveau N 4 ou N 5, sans délai de carence.

Le montant brut de l'indemnité complémentaire est égal au salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des cotisations sociales par la sécurité sociale et arithmétiquement de la part complémentaire complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

? de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
? de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
? de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
? de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
? de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 %

Par l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005, les parties saouciux ont considéré qu'un bague spécifique panettier de finacier les moyens et les mesures adéquates devaient être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, afin notamment de permettre une négociation de qualité et organisée, considérant que :

? la qualité des négociations passe par la transparence de la fonction de négociateur ;
? les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
? les entreprises et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Depuis la signature de l'avenant précité, les partenaires sociaux ont constaté une forte mobilisation des entreprises de la branche médicotechnique afin de relever la contribution relative au paritarisme et ainsi permettre le développement du dialogue social. En effet, dans une branche constituée de 84 % de TPE dépourvues pour la plupart de ressources humaines et de représentants du personnel, les négociations collectives sont primordiales.

Aussi et ce, en raison de l'évolution des fonds dédiés au paritarisme, le présent avenant n° 3 à l'accord du 18 octobre 2005 vient modifier l'article 2.2 Répartition des fonds de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % plus 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
? de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % plus 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
? à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % plus 60 jours indemnisés à 66,7 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est versée jusqu'au terme de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié ayant cotisé pour les prestations de la sécurité sociale. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La branche professionnelle du négoce et des activités de services dans les domaines médicotechniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates de création des entreprises, les entreprises s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un

creurior distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant est révisable tlatmneot ou prleameilnett à la dnaedme de l'une ou l'autre des paiters signataires. Ttuo moaticdiifn donnea leiu à un noveol avnenat clnocu par les peeatnirars suacoix ou une priate d'entre eux conformément aux dpsiisooints légales.

La dnedmae de révision dreva être portée à la cnaacnssnoie des ogaonriisats représentatives, par lttere recommandée aevc aivs de réception. Elle drvea être accompagnée d'une lttree de ntitaioocfin d'un nuovaeu pjreot de txete sur les pinots sutejs à révision. Les dosiunsiscs doivent ceenmmocr dnas un délai de 3 mios sauvnit la réception de la lttere de notification.

Le présent txtee rrtseea en vigeuur jusqu'à l'application du nvoeul ananevt signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent ttexe et ses aanevnts éventuels porruot être dénoncés par l'un ou l'autre des saerainigs dnas les cinnoiotds définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot mmoent dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Totue dénonciation par l'une des ptaeirs sigtenraias est obielnoiegmatrt notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception ou ctonre décharge à cunhcae des aurets parties.

Avenant du 19 septembre 2019 à l'article n 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité – adoption

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFI ; CFTC SATNE SOCIAUX,

Article 1er - 11.3. Maternité – adoption
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 11.3 de la cnovotinen cltceiolve ntilaano de du négoce et ptntosireas de sivrcees dnas les dnoieams médicotechnique est supprimé et remplacé par les pgharehpraps ci-dessous :

« 11.3.1. Congé de maternité ? adoption

La salariée concernée bénéficie d'un congé d'une même durée que cllee prévue par l'article L. 1225-17 du cdoe du travail. En outre, la salariée jusiniftat d'un an d'ancienneté bénéficie d'un matneiin de son srilaae burt qu'elle aravit perçu si elle aavit travaillé, suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée rouvtree son précédent eolmpi ou un elopmi slrmiiiae assroti d'une rémunération au monis équivalente.

11.3.2. Congé de paternité ? adoption

Le salarié concerné bénéficie d'un congé d'une même durée que celle prévue par l'article L. 1225-35 du cdoe du travail. En outre, le salarié jsnfiatiut d'un an d'ancienneté bénéficie d'un mieanitn de son siralae burt qu'il aiarut perçu s'il aviat travaillé, suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié qui stuihoae bénéficier du congé de paternité areivtt son eepoumylr au monis un mios aanvt la dtae à lleluqae il egvnsiae de le prendre, en précisant la dtae à lleluqae il entted y mertte fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié rtuoreve son précédent

Toute otirngnsaaion snicydale représentative des salariés ou des eomyeluprs puet en dndaemr la révision à l'issue d'un cylce électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

À la suite du réexamen du régime preinnosfesol de prévoyance en 2015 et à l'amélioration de l'indemnisation légale due par l'employeur en cas de madaile de l'accord ninaoatl Ifspneosneitrnoel du 11 jinevar 2008, il a été décidé de mtrete à jur les dssniotpois ceennloetvonnils particulières tratiant de l'indemnisation des aeesnbcs puor mladaie ou adnciect des salariés de la branche.

Les nloelevs diosstnipsis pemetrnet la lisibilité des dsoipotsinis celvoleetoinnns rueends crefnomos à celles légales. Elles sécurisent tnat la pqrtaue des epreoymlus de la branche, en prluciiiaetr puor les TPE et PME, que le bénéfice de l'indemnisation mlaadie ou acdeint puor les salariés concernés.

Le présent avanent mioifde asni l'article 11.2 créé par la cvintoenn cevltioe ntinaolae du 9 avrll 1997.

Ceci exposé, les pteairs cnenneivont des dssipiitnoos qui suivent.

epomli ou un emopli sriliimae aostrsi d'une rémunération au mnois équivalente. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

La bhncare prsellnfeinsooe du négoce et des ptstaoniers de sicveers dnas les dnoameis médicotechniques étant composée mireirametaojnt de très ptieets eenretrpss de moins de ctauinne salariés, les dtpiosnsiois du présent acrocd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des sinpoitaluts mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvairal ne se jiffusie pas. Cet avenant s'applique qlerule que siot la tlliae de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, pdrerna efeit à cmetopr du pemrier juror du mios ciivl qui siut la plubcitaoin au Jnaroul offeiiel de l'arrêté d'extension.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dmdneae d'extension à l'initiative de la prtiae la puls dientilge dnas les cointodns prévues par le cdoe du travail.

Conformément à la faculté qui luer est otrffee par la circualrie ministérielle du 23 mai 2011 rialtvee aux daets cmunmeos d'entrée en vuugier des nrmoes cnconernat les entreprises, les petrais sregianatis s'accordent puor demadner l'application dnas les mrleulies délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

En atalppiicon des atercils L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les pietars sneraiigats snot ceoennvus de daenemdr l'extension du présent avenant. Cttee demande, formulée par un crureior distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant est révisable ttolaemnt ou pmianttleet à la ddaneme de l'une ou l'autre des pitraes signataires. Ttuo mdfioitacion deonrna leiu à un noveol aeannvt ccnolu par les

ptnaierares sucaiox ou une ptirae d'entre eux conformément aux donospiistis légales.

La dneamde de révision derva être portée à la cinsnnocsaee des orinsaoaintgs représentatives, par llttere recommandée aevc aivs de réception. Elle dvrea être accompagnée d'une ltrtee de nottiaocifin d'un noeuveau pjreot de txtee sur les piotns suetjs à révision. Les diucnsossis dnevrot cecmoemnr dnas un délai de 3 mios sauvnit la réception de la ltrtee de notification.

Le présent ttxee rsterea en vgueur jusqu'à l'application du nveoul annveat signé à la suite d'une dndemae de révision.

En outre, le présent txete et ses aevnants éventuels prnoorut être dénoncés par l'un ou l'autre des srnaatiiges dnas les coinotdnis définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot moenmt dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tuote dénonciation par l'une des ptiares sirngaietas est obomlgntiareiet notifiée par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou cnrote décharge à chuncae des aeturs parties.

Toute oonstgiaran scyilande représentative des salariés ou des elpueromys puet en dmnedaer la révision à l'issue d'un clyce électoral.

Accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC SNTAE SOCIAUX,

Article 1er - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La loi du 5 setpbmree 2018 a créé un neouavu ditsioipf aifn de rneeadyisr la rceenvsioorn ou la poortmion des salariés par des actinos de fmtaoron en aencarnlre ou des anctios valniadt les acqius de l'expérience (VAE). Ce dossipitif premet dnoc de foevraisr l'évolution ou la pootrimon pseloeofsninrle asini que le matniein dnas l'emploi des salariés.

Conformément à la palbiuotcn de l'ordonnance n° 2019-861 le 22 août 2019, la msie en ?uvre de la « Pro-A » est conditionnée à l'existence d'un accrod de brachne étendu qui définit la ltise des cneitfticraois prniflsoeseenoles éligibles au dispositif.

Dès lros que les activités des erniespters de la bhracne snot ajestsietus à de ftore matioutn de l'activité et des reuqis d'obsolescence des compétences nmematnot liées à l'évolution des tolnehcogeis reeavilts aux diifisptoss médicaux délivrés, à l'évolution des mdoes de peisrs en charge, à la réglementation afférente, cmmoe au développement du numérique en santé, les pearintraes sciaoux considèrent eeisnstel de perrmttee la milasoitiobn de ce ditioipssf puor l'ensemble des salariés de la branche, et finext par cet acocrd la liste des cecraaittonfs éligibles.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le camhp d'application tririreotal vsie l'ensemble du ttiorirree niaoatnl et tuos les treoertris visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, ntonammet la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application prnoifesnseol ceoncne les ernserepits revealnt de la bhracne de négoce et de piantotsers de services dnas les dneomais medicotechniques.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avaennt est issu de la volonté des paerneirats souiacy de fraie évoluer la covnnioetn clcvietole et s'inscrit dnas la continuité de lreus eegemangnts pirs par l'accord du 17 janvier 2013 railtef à l'égalité plnflenesorisoe enrte les fmeems et les hommes. En outre, dnas une bnchrae cnramopent 51 % de fmeems et 49 % d'hommes, les ptiarneares sociuax considèrent que les pirncieps d'égalité professionnelle, de mixité et de parité snot des gages de pacfoemnrre puor les eiertpresns qui cnnoreiubtt à la réalisation de cet objectif.

En outre, anyat ccensencie que la brachne est constituée de 84 % d'entreprises de monis de 10 salariés dnas lueseeellqs le diualoge soical est inexistant, les pnearrtiaes saciuox ont décidé de fiare évoluer l'article 11.3 reatilt au congé maternité ? aodoiptn et ce, en considération des dinsiotisops de l'article 2253 du cdoe du traavil modifiées par oconndrane le 22 sebebpmrte 2017.

Ceci exposé, les prieats coneveninnt des dnipoioitsss qui senivut :

Article 3 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Aux termes de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la reosvnoecin ou la piortotmn par aancltnree cnncoere les salariés en ctonrat à durée indéterminée, les salariés en cnrotat uqunie d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle.

En aipaolipctn des dsiinsipotos des alrcties L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du cdoe du travail, selus snot concernés les salariés n'ayant pas aentit un neiavu de qioofctuliaan sanctionné par une cirfeicattion psfosnoleieure enregistree au répertoire ntianaol des cfentitriaocis pleiolesfnseos (RNCP) et cdaperonnsort au grdae de la licence.

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Les parraetenis sociaux, au treme de 3 ans de recul, et à la stiuie de la ncitifaioitn par la cooismsmin piitrraae naanolite de l'emploi et de la fatroimon pelroinfsensole (CPNEFP) de la bcrnhae de sa denamde d'apporter des micoidfoantis à la lctie des cicenaofitris éligibles cmome et aux modalités d'accès à la psire en charge, ont décidé d'actualiser la ltsie des ccnttirieioafs éligibles au dspsoitiif « Pro-A ».

La dadnmee de la CPNE-FP repsoe neotnmamt sur :
? les dernières études et des tvraaux cdiuotns par la bachnre et les rptopras de l'observatoire de l'OPCO tles que présentés en CPNE-FP ;
? les évolutions réglementaires sur la psnlfofstiseoairnoan des PSAD/ PDSM au sien de lerus activités, qui exegnit désormais, puor la délivrance de l'orthopédie de série, la détention du diplôme d'orthopédiste-orthésiste.

Article 5 - Organisation de la formation
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Lorsque la rvoinoecresn ou la potrimoon par atnlcnreae prévoit des anitocs de formation, ces dernières assiceont des einnmsteenges généraux, pinrosnflneesos et tonlcuhieeoqgs dispensés dnas des ormaiegss pulcbis ou privés de foritoman validés sur le trtie pneseifnrsool RNCP.

Article 6 - Durée des actions de formation
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Conformément aux doioitpsnis légales et réglementaires, les ainctos de rvnceooesirn ou de poirmootn par l'alternance snot msies en ?uvre par des actiotns de fatmoorin dites théoriques et des activités pionlrneofslses en entreprise, en lein aevc la ftoomrian suivie.
Le dsptsiiof Pro-A s'étend sur une durée csropime etnre six et

dzoue mois, pauovnt être allongée jusqu'à 36 mios puor les junees de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un scond ccyle de l'enseignement sdieroacne et qui ne snot pas teiurtails d'un diplôme de l'enseignement tugoohqnlce ou professionnel.

Les pnaerteiars sociaux edtnent toifotues étendre cette durée à 24 mios puor les salariés dnnt la qatuflocoiaii est inférieure ou égale au naeviu fixé à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail, et dnnt l'action de frmotaoin a puor oejbt l'obtention d'un diplôme d'État ebiliglx puor l'exercice des miinsos définies par l'article L. 5232-3 du cdoe de la santé pbuqluie et les tteexs réglementaires afférents (D. 5232-1 et suiavnt du même code). Les diplômes d'État expressément visés par l'allongement cnvoeeinntonl de la durée de fmoroain snot :

? le DE d'infirmier qui est exigé puor la réalisation de cinatrees activités tllée que cerianets parstntioes de pueiosfrn à domicile, ou puor l'accompagnement des patnries diabétiques suos ppmoe notamment, reevnlat des mssniois tleels que visées par l'article L. 5232-3 du cdoe de la santé plbuuique ;

? le DE de diététicien mentionné à l'article L. 4371-2 du cdoe de la santé puiqbule ;

? le DE d'orthésiste-prothésiste exigé puor ptremrtee la délivrance d'orthèse de série conformément à l'article D. 4364-4 du cdoe de la santé publique.

Les parites sneiagaitrs ceinnenonvt également que la durée de la frmaoiotn puet être supérieure à 25 % de la durée taotle de la Pro-A losrque :

? les aotnics de fatmoiron ont puor ojebt de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;

? les aintocs de froaimotn ont puor objet de préparer l'obtention du trtie pnnoreoessifl ticeeinchn d'équipement d'aide à la pnooesre ;

? les aotcins de fmirotoan prmaettnt l'obtention du ou des caertfcis de qaaifiolucitn pnlferonseiolse créés par la branche.

(ancien artilce 5)

Article 7 - Modalités de financement *En vigueur étendu en date du 9 mars 2023*

L'OPCO des epenersitrs de proximité, OCPO désigné par la branche, pnred en crhage de tuot ou pitare des frias pédagogiques aigni que les faris de tpnraosrt et d'hébergement, ainsi que les fiars aneexns telles que les dépenses liées à la rémunération et les crhegas légales et ceinnltlevonenos du salarié.

Les siratgneais daednnt à l'OPCO d'adopter, cmome en matière de coantrt d'apprentissage, un coût à l'heure.

Cette pisre en chagre srea établie en fintoocn des capacités financières de l'OPCO des eserpnteis de proximité peamiiiroenrtt sur les fndos de l'alternance, et conformément aux règles de péréquation de Fcnare compétences. La période de reinsecovon ou pimrootn en acelrntne puet être mobilisée, nmonatmet en auricilatotn aevc les fndos conventionnels, le cas échéant, sur piipotoorsn de la SPP.

Les parites saeagiritns cnenonienvt de reyvneur à la SPP dédiée à la brhance le sion de feixr des priorités de fceinaennmt et peoopsrr les nueaix de piress crgahe des firas pédagogiques, les fairs de tpransort et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au cineosl d'administration de l'OPCO des eeestrprins de proximité luqeel entérinera ces pprostooins en ftncoin des capacités financières identifiées. À défaut de piporostion formulée par la SPP de la branche, les modalités de prsie en carhge fixées par le cnieosl d'administration de l'OPCO des etrsenipres de proximité s'appliqueront.

(ancien airctle 6)

Article 8 - Évolution de la liste au gré des besoins identifiés *En vigueur étendu en date du 9 mars 2023*

Les ptiares seairtngais cniineevnnot que la ltise des ctiaaonterifs plsneioleferonss éligibles à la « PorA » est révisée par la comosiimn paraitrie nntaaloe de l'emploi et de la foioarmtn pnoselfoernie (CPNEFP) de la bcarnhe asusi sveneout que nécessaire.

Les litess révisées snot etsinue notifiées aux mmeebrs de la ciimssonson parrtiiae pennertmae de négociation et d'interprétation puor cniuoclsn d'un anvneat dnas le mios qui siut sa niiftcotaon (CPPNI).

Afin de gaintarr une msie en ?uvre eitecnffie du dispoitif « Pro-A » et sucuieox d'avoir une ltsie cohérente en ftoiconn des évolutions du sceetur et puls généralement du mnode professionnel, les peaeirarnts dnedmanet à l'OPCO de la bcrnche de fmuelror des préconisations anutat que de besoin.

(ancien arilcte 7)

Article 8 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La bnharce plfrnseneiole du négoce et des poisetatrns de srvcees dnas les domenias médicotecniques étant composée meitaornarmjeit d'entreprises de mnois de 50 salariés, les dpsioiotns du présent acrocd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vïoe de conséquence, l'adoption des sopntuultas mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tirvaal ne se jifutise pas. Cet avennat s'applique quelele que siot la tlilae de l'entreprise.

Article 9 - Durée et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le présent accord, conclu puor une durée indéterminée, pnerdra effet à coetpmr du pieermr juor du mios civil qui siut la potcialbun au Juanrol ocifeil de l'arrêté d'extension.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dadmnee d'extension à l'initiative de la piatre la puls dgelintie dnas les codntiinos prévues par le cdoe du travail.

Conformément à la faculté qui luer est offetre par la crucairle ministérielle du 23 mai 2011 riatelve aux dates conmeums d'entrée en vgeiur des nemros cnraennoc les entreprises, les ptaires sageraitis s'accordent puor dmedaner l'application dnas les mrleuiels délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 10 - Extension *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

En ailtpaipocn des aritlecs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les paierts sintaeragis snot coneuevns de dndeeamr l'extension du présent accord. Cttee demande, formulée par un croeiurr distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 11 - Révision et dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le présent aorccd est révisable toentemat ou pmatlieelrent à la ddaneme de l'une ou l'autre des pietras signataires. Tuote maotfdioicin dennroa leiu à un anvant colncu par les prntiaereas scuoaix ou une prtaie d'entre eux conformément aux dsnstoiopiis légales.

La dnmedae de révision dvrea être portée à la casicsnonane des onsiraonigats représentatives, par lterte recommandée aevc aivs de réception. Elle derva être accompagnée d'une lertte de nttoaociifn d'un nouveau pejrot de tetxe sur les poitns stjeus à révision. Les dnsosusicis drovent concememr dnas un délai de trios mios svaiunt la réception de la ltrtee de notification.

Le présent tetxe rtrseea en vgeiur jusqu'à l'application du nouvel aaennvt signé à la siute d'une dadenme de révision.

En outre, le présent texte et ses aenvatns éventuels pounrot être dénoncés par l'un ou l'autre des saierntagis dnas les coitnodnis définies par la loi.

L'accord puet être à tuot moment dénoncé aevc un préavis de tiros mois. Totue dénonciation par l'une des patreis siiatngares est oloieatnbrmgeit notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou cnrtoe décharge à chaucne des auters parties. Toute ooiraisagtnn siycadlne représentative des salariés ou des

eyuoplrmes puet en deeamdnr la révision à l'issue d'un clcye électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Par cet accord, les peteniarras souciax réaffirment luer volonté cmomune de développer la faotoirmn poreslsflenonie dnas la banhrce du négoce et des potesnatriis de serievcs dnas les dmeoians médicotéchniques et pertemrte à tetuos les erpntrieess et les salariés de la bahcnre de puouvoir bénéficier du distpoisif de roevisocrenn ou poorimtn par aactnlrnee dit « Pro-A ».

Afin de grntiaar son atpclaiopn evifcftée dès le 1er jnveair 2020, les pitears saiegtrains stileinolct l'extension rapdie de cet accord, et en tuot état de casue avnat le 31 décembre 2019.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Annexe

Liste des ctciriteinfoas éligibles à la Pro-A puor la bahnrce « Négoce et peroatsitns médico-techniques »(1)

Libellé de la certification	Code RNCP/ RS
Titre ? Atnatrmudiiesr systèmes réseaux	RNCP35093
TP ? Aegnt de comdmaens (sous le nom de TP ? Préparateur de cedonmams en entrepôt sur Fanrce compétences)	RNCP35551
Titre ? Agnet enetiern matériels (sous le nom d'agent d'entretien et de rénovation en propreté sur Frcnae compétences)	RNCP34861
Titre ? Aatisnst aidiniramttf (sous le nom secrétaire asstinat sur Fcarne compétences)	RNCP35094
Titre ? Asntaisst commercial	RNCP36205
Titre ? Assistant/ attaché de doticerin (sous le nom asitnssat de drcietion sur Fanrce compétences)	RNCP35621
Bachelor ? Aiiadtsromitnn et giteson des esitrerens (sous le nom BUT ? Getoisn des etneirseprs et des aoiimintadnsrts : giseton et paotilge des reeursoss hauinmes sur Fanrce compétences)	RNCP35376
Bachelor ? Bnsuiess développeur coermciaml et mintakerg (sous le nom DOPVILIS ? Développeur cecomrmial et mketnriag sur Frcnae compétences)	RNCP34891
BTS ? Ccmoemre international	RNCP35800
BTS ? Gtseion de la PME	RNCP32360
BTS ? Comptabilité gestion	RNCP35521
BTS ? Mgnaamenet cioeammrl opérationnel	RNCP34031
BTS ? Négociation et dtiislatgaoiin de la rtieaoln client	RNCP34030
BTS ? Svcieers et potniaterss en sueetcr sraiiante et siaocl (SP3S)	RNCP5297
BTS ? Sreveys itufmaqnoires aux organisations	RNCP35340
BTS ? Diététique	RNCP35523
Titre ? Chargé des rocursees humaines	RNCP35878
Titre ? Cehf de pjreot digital	RNCP36011
Titre ? Cehf de poejrt multimédia	RNCP36401

Titre ? Cehf de prjoet système d'information	RNCP31206
Titre ? Comptabilité et burequaiute trite ASCA	RNCP35980
CQP ? Theeincicn en itilnosduaasiitrn et amélioration des procédés	RNCP34575
CQPI ? Agnet logistique	RNCP34989
Titre ? Vesuil mraieiecdnshr retail	RNCP37082
DE ? Cdare de santé	RNCP34818
DIPLOVIS ? Diplôme de Tuoulsoe bieussns soochl : « proamgmre Bac + 3 en mmnaaeegnt » (ancienne dénomination ? Diplôme ESC Tolsouue ? pmrrgamoe bac + 3 en mneeagnmat ? RNCP15500 ? 30-06-2020)	RNCP34680
DUT ? Carrières juridiques	RNCP2541
DUT ? Qualité lgsotquiie illdesnturie et organisation	RNCP20643
BUT ? Génie buiqioolge : diététique et nutrition	RNCP35366
Titre ? Epxret en sécurité digitale	RNCP36399
Titre ? Eepxrt en stratégie digitale	RNCP36287
TP ? Faumetror pornosneisfel d'adultes	RNCP247
Titre ? Ganoienrstie ardmaiitnsnon des ventes	RNCP35663
Titre ? Goniinetarse de paie	RNCP6561
Titre ? Ginatisneroe des rsurseecocs humaines	RNCP34363
Titre ? Gniserantoie en miatncaenne et sproput informatique	RNCP34602
Licence ? Diplôme de comptabilité et de gteosin (DCG)	RNCP35526
Titre ? Gsiprathe motoin designer	RNCP35874
Licence ? Droit économie geitson (sous le nom de liecnce ? Lcecine économie et gotesin [fiche nationale] sur Fncrae compétences)	RNCP24426
LP ? Cermcmoe (sous le nom de lcneie pflornsnleesioe ? Cecromme et drsottuubin (fiche nationale) sur Frcane compétences)	RNCP29740
LP ? Coudanroetir de prtojes en systèmes d'information (sous le nom de liecne polesnisreoflne ? Métiers de l'informatique : systèmes d'information et geitson des beass de données [fiche nationale] sur Frcnae compétences)	RNCP29973
LP ? Gsioetn des rruocseess hinmueas (sous le nom de lneccie poesnironlsflee ? Métiers de la GRH : formation, compétences et elpomi [fiche nationale] sur Frnace compétences)	RNCP29805
LP ? Mnintnecaae et toghnolciee médicale et biomédical	RNCP30093
LP ? Mnegmeaant et gistoen des organisations	RNCP30086
LP ? Meotinn métiers de la gtsioen et de la comptabilité	RNCP29776
LP ? Mineotn métiers de la pmootrion des puirtods de santé	RNCP30097
LP ? métiers du mkirnaetg opérationnel	RNCP30152
L ? DE ? Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	RNCP8940
M ? DE ? Diplôme d'état d'infirmier en pauiqtre avancée	RNCP31191
Titre ? Meanagr acthas et slpuy chain	RNCP32176
Titre ? Mangear de la stratégie et de la pamorenrfce commerciale	RNCP35894
Titre ? Mgaaen du développement de ptjoers taunressrvx et innovants	RNCP36914
Titre ? Mgaaen de projet	RNCP34730
Titre ? Menagar de perojt web digital	RNCP34394

Titre ? Menaagr des achtas internationaux	RNCP4826
Titre ? Mangaer des organisations	RNCP35280
Titre ? Manaegr des stratégies cmtoanicuomin marketing	RNCP36982
Titre ? Mgenaar des systèmes intégrés QSE (MS)	RNCP37084
Titre ? Meaanagr du développement commercial	RNCP36149
Titre ? Maanegr du développement d'affaires à l'international	RNCP36368
Manager du développement international	RNCP36492
Manager des errieenspts et des organisations	RNCP36493
TP ? Magaenr d'univers marchand	RNCP32291
Titre ? Mgnaeaar marientkg dtaa et ccmoemre électronique	RNCP30417
Titre ? Pcerjot manemanegt officer	RNCP36372
Titre ? Maaegnr développement et pernraofcme commerciale	RNCP36373
Titre ? Mgaaner opérationnel d'activités	RNCP35585
Titre ? Maeagnr putidros et marketing	RNCP35960
Master 2 ? Mnnmeaaget et amandtstoiriin des entreprises	RNCP35916
Manager en ruscsreeos humaines	RNCP37155
Master ? Maeangr des estprieners de la communication	RNCP27509
Master ? Ingénierie de la santé	RNCP34075
Master ? Sciences, technologies, santé	RNCP34296
Master spécialisé ? Daigitl business-strategy (sous le nom de maneagr dtiigal [MS] sur Fnrcae compétences)	RNCP35198
Master spécialisé ? Mgenaar miaktnreg et croimmceal dnas les irtueisdns de santé	RNCP35777
MBA ? Menamgnaet du développement commercial	RNCP34994
Titre ? Orthopédiste orthésiste	RNCP35741
Titre ? Repsnoalbe achats	RNCP36532
Titre ? Raepbslsnoe de communication	RNCP34919
Titre ? Chargé du développement cmmrieocal (ancienne dénomination ? Rloapssbnee de développement cromciemal ? Incitaf RNCP13596 ? 18/12/2022)	RNCP37075

Titre ? Ralespsnsboe de goisten des ruesecrsos humaines	RNCP34654
Titre ? Rbnsoelspae du développement des affaires	RNCP34164
Titre ? Rnbopsesale du développement et du ptiloage commercial	RNCP34524
Titre ? Rbslsepnoe en geotisn et développement d'une Busniess Unit	RNCP34634
Titre ? Amsdriniautter systèmes et réseaux	RNCP36075
Titre ? Rolasebnspe en logistique	RNCP34198
Titre ? Chargé de développement miaekntrg et commercial	RNCP36374
Titre ? Respsslabnoe manirketg et communication	RNCP35674
Titre ? Roslbapsene pnarmroefce industrielle	RNCP34943
Titre ? Rssbeoalpne qualité sécurité environnement	RNCP35433
Titre ? Secrétaire médicale	RNCP36734
Titre ? Secrétaire technique	RNCP19175
TP ? Techeincin supérieur en méthodes et eqijotpatlxn logistique	RNCP1901
BTS ? Technico-commercial (sous le nom de BTS ? Cniisol et clomaoiircmeaistn de sotoiluns teuncqeihs sur Frnace compétences)	RNCP35801
BTS ? Diététique	RNCP35523
TP ? Teineicchn d'équipement d'aide la personne	RNCP32004
TP ? Cocetpnuer développeur d'applications	RNCP31678
TP ? Gnireoastine cltoabpme et fiscal	RNCP31677
Titre ? Vnudeer coisnel omnicanal	RNCP36865
Socle de cncaoansinses et de compétences pelfreseoinlosns (certificat CléA)	RS5080
Socle de cnsnsoiecaas et de compétences poinsneeosellrfs numérique (certificat CléA numérique)	RS5616

(1) Les ccrifeontiatiss visées au sien de l'annexe snot éligibles à la rrsrovoneiecn ou poormtoin par anertcnae suos réserve qu'elles sinoet acevits au répertoire nniataol des cncctoiieitarfs en aocpiiplatn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 jiuin 2023 - art. 1)

Accord du 12 mars 2020 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Vu le cdoe du travail, nemmntoat son alticre L. 6332-1-1 dnas sa rédaction en vuguier au 1er jvaienr 2019 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sertpmebe 2018 puor la liberté de coshiir son aienvr professionnel, nnmomtaet son aitlcrc 39, IV ;

Vu l'accord du 17 mras 2016 rltieaf à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS PME) ;

Vu la cioneovtnn cllivcotee naoalinte étendue du négoce et des paesotrtnis de svceiers dnas les demianos médico-techniques du

9 arvil 1997 ;

Vu l'accord du 6 décembre 2018 paotnr désignation de l'OPCO « des siecrves de proximité et de l'artisanat », aueutmrnt désigné à l'époque OCPO 10, en qualité d'OPCO de la bcrahe ;

Vu le creoirur du 30 ocrbtoe 2019 du deirutcer général du triaval rntejaet la dnedmae d'extension.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Le chmap d'application tririoteral vsie l'ensemble du tririotree natonail et tuos les tirorreties visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, naoemntmt la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application pnioeorsnesfl cornoce les ernsrtppees rlnaevet de la bhancre de négoce et de pnsoaetirts de scveeiers dnas les doeanims medicotechniques.

Article 2 - Désignation de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Les prtaiis sraiaeingts cnoertoft la désignation tuadrtie dnas l'accord du 6 décembre 2018 et désignent l'OPCO des enerpetirss

de proximité cmme OCPO de la bhrance du négoce et des potaistnres de secirve dnas les daoiemns médicotechniques.

Ce chiox est motivé sur les mêmes besas que l'accord iintial non étendu à sivaor :

? l'activité pariilnpce des esipentrres de la brchane consiste, sur potcsrpeirin médicale, à la msie à doiiposstin au dilcmioe des sercvies et des dpfssiotiis médicaux nécessaires au tmrtneaiet des patients, cssaontnit dnoc par eessnce à la réalisation d'une activité de proximité ;

? au rrgaed de cette nécessité de proximité avec les patients, les surtcterus du secteur, par arlieuls meariamjotirnet composées de serttucrus de très ptieets tailles, snot réparties homesuinraenem sur l'ensemble du treitriroe nnaatiol ;

? efnin les spécificités du stuecer de la petrtaosn de santé à domicile, les évolutions technologiques, la ftore ccisanroe des bonesis mis en ?uvre au dliimoce des patients, et le développement des prseis en craghe au domicile, nécessitent l'évolution csttonnae des métiers et iimpneqlut des bisones puacrltiris en matière de faoomrtin nmmaonett en termes de proximité et d'implantation territoriale.

Ce chiox est par aleiulrs conforté par l'arrêté ministériel du 29 mras 2019 protant agrément d'un opérateur de compétence et désignant, puor la bnchrhae du négoce et des patrstoieins de svricees dnas les deionams médico-techniques, l'OPCO des etsnrpeiers de proximité.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

La bacnrhe pnoslesofelnrie du négoce et des pteornsais de sceirevs dnas les dimnoeas médico-techniques étant composée mnrnetrijiomeaiat d'entreprises de moins de 50 salariés, les diotsinsipos du présent acrocd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des saontplituis mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traiavl ne se jstuiife pas. Cet annveat s'applique qulele que siot la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Le présent acrocd est clncou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

En acpioitalpn des aicrtels L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les pretias snaetiirags snot cnvuoenes de dedneamr l'extension du présent accord. Ctete demande, formulée par un crrouier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Le présent arccod est révisable ttmnaeleot ou pletaeminerlt à la dendmae de l'une ou l'autre des periats signataires. Totue motoficdaiin denorna leiu à un nuovel arccod cocnlu par les

prinaeertas sioacux ou une pitrae d'entre eux conformément aux diiniospsos légales. (1)

La damndee de révision dreva être portée à la cniiaancsnose des pateris contractantes, par lrette recommandée avec aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une ltrtee de nocatiiftoin d'un neaovuu peojrt de tetxe sur les ptoins sutejs à révision. Les dsiiscunsos drvenot cecenmomr dnas un délai de 3 mios saivnut la réception de la lttree de notification.

Le présent ttexe restrea en viueugr jusqu'à l'application du nevuol accrod signé à la siute d'une deandme de révision.

En outre, le présent txtee et ses anvnaets éventuels pouront être dénoncés par l'un ou l'autre des snirategais dnas les codnitions définies par la loi.

L'accord puet être à tuot mnemot dénoncé avec un préavis de 3 mois. Ttuoe dénonciation par l'une des peiarts seaatirgnis est oeiboreingalmtt notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou crnote décharge à cuhcnæ des ateurs parties.

Toute oaoitiairgnsn slaniycde représentative des salariés ou des elmeyuorps puet en dnmaeedr la révision à l'issue d'un ccyle électoral.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des dpisotisonis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 spembtere 2018 puor la liberté de cishior son ainevr pnisfoornesel crée les opérateurs de compétences (OPCO), dnoc les mosnsiis snot définies aux aietcrls L. 6332-1 et snaivts du cdoe du travail, en leiu et plcae des oenmgsairs piraretiias cuercllotes agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en atapcpoilln des ditnsiiosops de la loi susvisée, les brechnas pnslesrienefloos aainevt jusqu'au 31 décembre 2018 puor désigner un opérateur de compétences ;

Considérant que les oiroatnsgnas snaclideys et ostanoagniirs poeatlarns de la bchnare du négoce et piaetontsrs de sreivecs dnas les deaiomns médicotechniques ont rlpemi ctete ooltagiin par acrocd du 5 décembre 2018 et désigné, avec les iintfoaornms alors disponibles, l'OPCO « des seervics de proximité et de l'artisanat » cnsdnrorpeoat à l'OPCO des entrisreeps de proximité, dnoc l'arrêté coiuttsnif emptnoart le nom fanil n'a été publié que le 20 mras 2019 ;

Considérant que ce reufs d'extension est inhérent à l'attribution a postériori d'un nom de l'OPCO différent de celui connu au mneomt de la négociation de l'accord, snas rretemte en csuae le ciohx des pterneiaas sciaoux de désigner eveetnecfifmt l'OPCO des enrpretseis de proximité,

Il a été cnvoneu ce qui siut :

Le présent acrocd vsie à établir le règlement intérieur, prévu par l'aticrle 2 de l'avenant du 14 mras 2019 paotrnt mtdoiiaocfin des règles de fmcenoinenntot de la CPNPI établies par l'accord du 15 décembre 2017 praotnt création de cttee CPPNI.

Il est clncou puor fxier les modalités de focemntnenoit de la CPNPI non prévues par l'accord pnroat création de la CPPNI, ainsi que les modalités de fnoneonncmteit des groues de taarivl thunqciees paertriias rqiues par la CNPPI puor l'avancée des travaux.

Article 1er - Modalités de fonctionnement de la CPPNI en formation négociation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Dans le carde des négociations, la CPNPI puet être amenée à prderne des décisions qui ne justifient/nécessitent pas la

Accord du 12 mars 2020 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

négociation d'un accord.

Dans ces situations, la décision sera actée selon les modalités de votes suivantes :

? les décisions sont prises conformément au poids de la représentativité des organisations syndicales de salariés au jour de la décision d'une part, et du poids représentés par le pourcentage des salariés de la branche représentés par chaque organisation patronale.

En l'état du poids de représentativité syndicale au jour de l'élaboration du présent règlement intérieur, le poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés dans la branche est :

- ? CFTC : 15,19 % ;
- ? CDFT : 30,89 % ;
- ? CGC : 7,74 % ;
- ? CGT : 21,19 % ;
- ? FO : 14,79 % ;
- ? USNA : 10,24 %.

Et le poids respectif des organisations patronales est :

- ? FPAEESDD : 70 % ;
- ? UDNPM : 30 %.

Conformément aux règles déterminant la validité d'un accord et par analogie, la décision est réputée adoptée si le poids cumulé des organisations syndicales de salariés d'une part représente au moins 30 %, et si le poids cumulé des organisations patronales représente au moins 50 %.

Article 2 - Modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

La CNPPI peut décider de la composition de chaque groupe de travail technique paritaire dont la mission est déterminée par la CPPNI. Chaque organisation syndicale de salariés d'une part et chaque organisation patronale désigne un représentant de l'organisation primaire les membres désignés au sein de la CPPNI.

Il appartient à ce membre désigné de tenir régulièrement informés les autres membres de son organisation de l'avancée des travaux, et de luer conformément le cas échéant les propositions de travail.

Le groupe de travail technique paritaire ne saurait se substituer au rôle dévolu à la CPPNI, il ne peut en conséquence pas être confié à un groupe de travail le soin de négocier un accord conventionnel ou la modification d'un accord. Il peut en revanche se voir confié la mission de préparer les outils fondateurs de la négociation, ou la définition d'outils et propositions parties intégrantes des futurs accords.

En tout état de cause, et dès lors que les travaux imminents de la conclusion d'un accord, les éléments une fois finalisés par le groupe de travail doivent être soumis pour information de la négociation à la CPPNI.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEC ? FO,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord institue un niveau de couverture frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises en

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant sa signature.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

En application des articles L2261-15 et L2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification doit être adoptée à l'unanimité par les parties signataires ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un niveau de détail sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être communiquées dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte sera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses éventuels amendements pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

La branche professionnelle et professionnelle de la vente de produits de consommation de détail du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de remboursement des frais de santé des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salariés des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le degré élevé de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1er de la convention.

Article 2 - Bénéficiaires de la couverture frais de santé de branche et dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2.1 - Bénéficiaires de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'ensemble des salariés des entreprises rattachées du champ d'application du présent accord, bénéficient à titre obligatoire, de la couverture définie par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche.

Article 2.2 - Dispenses d'affiliation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Tous les salariés sont tenus de souscrire à la couverture de santé de l'entreprise.

Néanmoins, les salariés justifient de l'un des cas prévus aux articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à leur employeur, une dispense d'affiliation.

Ils sont tenus de souscrire sur leur décision et souscrire auprès de leur employeur l'adhésion à la couverture de santé.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'adhérer et de souscrire à la couverture de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

Article 2.3 - Couverture à titre facultatif des ayants droit du salarié En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La couverture de santé doit prévoir la possibilité pour le salarié de couvrir ses ayants droit.

L'affiliation des ayants droit étant facultative, le salarié peut étendre la couverture de santé à son conjoint, à son conjoint, à son conjoint ou à son conjoint ; et/ou à son (ses) enfants à charge.

Sont considérés comme ayants droit du bénéficiaire :
? le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps ;
? le conjoint lié au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? la personne vivant en concubinage avec le participant (conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple) ;
? les enfants à charge du participant, à savoir :

?? les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci prouve à l'administration des impôts et assureur l'entretien) et sont à l'une des situations suivantes :

??? être âgés de moins de 18 ans (et ne pas exercer d'activité professionnelle) et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la législation sécurité sociale du participant de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

??? être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir au participant tout justificatif de leur situation ;
??? être à la charge d'un 1er emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ; ou

??? exercer une activité rémunérée qui leur procurerait un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ; ou

??? bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

??? être âgés de moins de 28 ans, (et ne pas exercer d'activité professionnelle), reconnu à charge par l'administration fiscale ou non isolément et justifier de la poursuite d'études supérieures ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
??? quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se lever à aucune activité rémunératrice en raison notamment d'une invalidité, dès lors que cette dernière ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;

??? les enfants rattachés à l'une des situations énumérées ci-dessus au titre de la déduction de la part de l'impôt sur le revenu aient droit à une déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les ayants droit du salarié bénéficient de la même couverture de santé que le salarié.

Les cotisations appelées à ce titre sont à la charge du salarié.

Article 3 - Garanties de la couverture de santé En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salarié bénéficie au minimum du niveau de couverture de santé sociale obligatoire prévu par le présent accord qui comprend des prestations de prévention, mais doit également bénéficier d'une complémentaire santé.

Au-delà de ce niveau de couverture de santé sociale obligatoire, indépendamment d'un choix d'option supplémentaire par l'entreprise auprès de son assureur, les partenaires sociaux ont défini une option visant à améliorer le niveau de couverture de santé du salarié, détaillée à l'article 3.1.

Cette option peut être mise en place à titre facultatif par l'employeur pour tous ses salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, toujours dans le cadre d'une adhésion facultative.

Article 3.1 - Tableaux de garanties Frais de santé sociale et optionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

a) Régime social obligatoire

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

1. 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 pathologie maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : option pathologie maîtrisée.

OPTAM-CO : option pathologie maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : haorriens letimis de frauitotan fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limite 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 : reomrsnebumt sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par atolciapipn du taux de remboursement.

TM : tckit modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR ? RSS).

2. Hospitalisation

(Tableau non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Beltilus oilcieffs des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_5_0000_0017.pdf/BOCC

3. Transport

(Tableau non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Buletlns oilfiefs des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_5_0000_0017.pdf/BOCC

4. Soins courants

(Tableau non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bntuellis oilfiefs des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_5_0000_0017.pdf/BOCC

5. Aides auditives

(Tableau non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance,

ribquure Buteinlls olicefifs des cnevintonos collectives.)

3.?Transport

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, cutnlaolbse en lgnie sur le stie Légifrance, rrubuiqe Binutlles offielcifs des cnoonevtins collectives.)

6.?Dentaire

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, cboslnlutaee en lgnie sur le stie Légifrance, rubiurqe Bullnites ofielcifs des ceiovntnos collectives.)

4.?Soins courants

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, colbaustlne en lgnie sur le stie Légifrance, rqbuiure Britulels oecffils des cnvinoonets collectives.)

7.?Optique

Cas oipqtue 1 ? Geoistn direct

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, csloatnube en linge sur le stie Légifrance, rrbuique Bielultns oiflicfes des cneoonivnts collectives.)

5.?Aides auditives

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, clunltaobse en lgnie sur le stie Légifrance, ruiuuqbre Btleulnis oleiicffs des ctonnienovs collectives.)

8.?Grille ouiqpte « veerrs de cssale B »

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, calustlbone en lgnie sur le stie Légifrance, rbruique Britllues oeficifls des cntvoinoens collectives.)

6.?Dentaire

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, cublsnoalte en lgnie sur le stie Légifrance, rbruique Buleitlns olcefifs des cotnioevns collectives.)

9.?Autres frais

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, coltanusble en lgnie sur le stie Légifrance, rrbuique Btilulnes oicififels des cinvonoents collectives.)

7.?Optique

Cas opqtue 1 ? Geisotn directe

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

(Tableau non reproduit, cllusnoate en lgnie sur le stie Légifrance, rbruique Blintuels oilicfefs des coinevntnos collectives.)

b)?Régime surcomplémentaire « Opotin »

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et celles versées par le régime dit « base complémentaire obligatoire », dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

8.?Grille opquite « vrrees de cslase B »

Les prestations prévues dans le cadre du présent contrat sont versées sous déduction de celles servies au titre du régime de complémentaire de frais de soins de santé dit « base complémentaire obligatoire ».

(Tableau non reproduit, calnolbtsue en lgnie sur le stie Légifrance, ruiuuqbre Bluinets ocieiflfs des cnointovns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

1.?Abréviations

9.?Autres frais

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

(Tableau non reproduit, clbtlnlasoue en lgnie sur le stie Légifrance, rriuuqbre Btullnies officiies des cntnoioevs collectives.)

CCAM : classification commune des actes médicaux.

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

DPTM (dispositifs de prothèse dentaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

Article 3.2 - Limites et exclusions de garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

OPTAM : option particulière maîtrisée.

OPTAM-CO : option particulière maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limités de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

La couverture santé telle que définie précédemment ne peut s'appliquer en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un prestataire non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

PLV : prix limités de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

Par ailleurs, elle doit respecter les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution financière et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

PMSS : prestations médicales de la sécurité sociale.

En outre, sont exclues de la garantie tous les dépense, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus par les tableaux de garanties.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par aléatoire du taux de remboursement.

Le total de dépenses du régime de base de la sécurité sociale, du présent dispositif complémentaire et de tout autre régime complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution financière ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

TM : tiers payeur s'agit de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR ? RSS).

2.?Hospitalisation

(Tableau non reproduit, cltsulaobne en lgnie sur le stie Légifrance, ruiuuqbre Biltunels oefficifs des cennotovins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

Article 3.3 - Couverture assistance santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Une couverture assistance santé au bénéfice des salariés et des ayants droit est incluse dans la couverture santé.

Article 4 - Maintien des garanties de la couverture frais de santé au titre de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés cotisants par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du minimum territorial de la couverture complémentaire de frais de santé mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ou d'un départ en retraite par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de frais de santé au bénéfice de l'ancien salarié est assuré à ce titre en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur s'engage à maintenir de ces garanties dans le cadre de la retraite et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 - Maintien des garanties de la couverture frais de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « Loi Évin ») et de ses décrets d'application, les garanties peuvent être maintenues, à titre facultatif, sans condition de période de cotisation ni d'examen ou de soins médicaux au profit :

? des anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés ci-dessus n'ont pas bénéficié de la « garantie de portabilité », pendant en fait la durée dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de la portabilité ;

? des ayants droit du défunt décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès, sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant le décès.

Dans ce cas, les ayants droit du défunt décédé peuvent continuer à bénéficier du régime complémentaire de retraite de l'entreprise, y compris le régime d'une cotisation correspondante.

Les prestations de retraite doivent être attribuées à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Article 6 - Suspension de contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 6.1 - Suspension du contrat de travail non indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

Article 6.2 - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions relatives à la suspension des garanties, pour les personnes dont le contrat de travail est suspendu, sont aménagées pour prendre en compte les dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relatives au maintien des garanties de couverture complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des procédures de licenciement à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties de couverture complémentaire mesurées en pourcentage de l'entreprise est maintenu, y compris pour les personnes (sauf dispositions particulières favorables prévues au contrat de travail ou auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un versement de complément versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Article 7 - Financement minimal du régime professionnel de santé par l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le financement de la couverture santé sociale du salarié est réparti de la manière suivante :
? 60 % à la charge de l'employeur ; et
? 40 % à la charge des salariés.

Article 8 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La couverture santé sociale par l'entreprise est financée à hauteur de 2 % de ses cotisations au financement d'actions sociales au degré élevé de solidarité, et prévoit, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des actions d'actions sociales dédiées ou de financement d'actions non contributives.

Article 9 - Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions relatives au champ d'application du présent accord doivent être formalisées par un acte de droit du travail la mise en œuvre de la couverture santé au profit des salariés de l'entreprise prévue par le présent accord.

La mise en place de ce régime professionnel de santé peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :
? soit par la conclusion d'un accord collectif ;
? soit par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
? soit par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime individuel ou collectif résultant du présent accord.

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il

purora être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le cdoe du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est en vigueur au 1er janvier 2021 et annule et remplace l'accord du 2 décembre 2015 et ses avenants à compter de cette date.

Article 12 - Notification. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du cdoe du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les délais légaux, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEC FO,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés, tels que définis à l'article 2.1, en tant que tels dans le cadre de l'activité professionnelle de la convention collective du négoce et des professions de services dans les métiers médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de garanties de prévoyance des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette convention via le haut degré de solidarité.

Les dispositions du présent accord s'entendent des entreprises exerçant l'activité professionnelle relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1er de la convention.

Article 2 - Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Bénéficiaire à titre obligatoire, des garanties définies par le présent accord, et ce, dès la date d'embauche :
? les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
? les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Article 3 - Garanties du régime complémentaire de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3.1 - Définition des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés bénéficient de manière automatique des garanties prévues par le présent accord.

Les modalités d'indemnisation définies dans le tableau ci-dessous

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet accord, ainsi que l'accord du 2 décembre 2015 et ses avenants. Par cet accord, les parties prenantes réaffirment leur attachement au principe d'organisation d'une structure de mutualisation des services de santé au niveau de la branche, en vue de garantir un cadre général de garanties de santé.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et des professions de services dans les métiers médico-techniques (IDCC 1982).

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties prenantes n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à définir la complémentaire santé dont doit bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

s'entendent y compris les cotisations versées par la sécurité sociale et non exprimées en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence
Accessoires décès	
Versement par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie [1]	100 % du capital décès toutes causes
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Capital supplémentaire versé aux enfants à charge : - en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ; - en cas de survenue du décès du deuxième enfant postérieurement à celui du salarié.	
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge.	150 % PMSS
Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 18 ans.	
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant tels que définis à l'article 3.2	
Montant	5 % du salaire de référence
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie	
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence
De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence

De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence
Enfant orphelin des deux parents	Doublement de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)	
Franchise	Salariés ayant au moins un an d'ancienneté : isonneto adnin en complément et rliaes des oalobitnigs de miitanen de slariae conventionnel.
	Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : indontamsien à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu.
Montant	75 % du salaire de référence
	Sous déduction des cotisations de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne riplemt pas les cotisations d'ouverture de droits à ISJS en trames d'heures de cotisations ou d'heures travaillées (selon le cas) et le cas échéant du mineur de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. [2]
Invalidité et incapacité permanente professionnelle	
1re catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des cotisations de sécurité sociale [2]
2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans alcoolisme pour lequel on n'a pas de renseignements par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des cotisations de sécurité sociale [2]
<p>[1] Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui permettant de gagner sa vie et de pourvoir à ses besoins et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un certificat en invalidité de 3e catégorie ou un taux d'incapacité permanente permanente de 100 % avec possibilité de pourvoir à ses besoins.</p> <p>[2] Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, autre régime de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) porter sur le salaire de base de référence de l'assuré supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p>	

Article 3.2 - Définition de la situation de famille
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour le calcul et/ou le bénéfice des prestations définies ci-dessus, il faut évaluer par :

? le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
 ? le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du décès ;
 ? le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon stable et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;

? les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, rassemblement les conditions suivantes :
 ?? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 ?? jusqu'à leur 26e anniversaire et sous conditions :
 ??? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat de travail à distance ;
 ??? d'être en apprentissage ;
 de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou techniques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 ??? d'être préalablement à l'exercice d'un 1er emploi inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 ??? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

La prestation est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou en tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou en tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge, les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas devenu au moment du décès un bénéficiaire alimentaire.

Article 4 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés cotisant par le présent régime bénéficient, sans condition de cotisation, du régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moment du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le montant des cotisations de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant admettant au maximum supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur signifiera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 - Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prestations s'appliquent en l'absence de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prévues par le contrat de travail du salarié), pourront être revalorisées.

Les garanties décès sont également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la détermination des bases de calcul des prestations décès devra

être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 6 - Suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 6.1 - Suspension du contrat de travail non indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité pluriannuelle de l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en continuant de verser les cotisations ou primes (part patronale et part salarié) prévues pour le salarié en activité.

Article 6.2 - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
? soit d'une indemnité complémentaire (indemnités journalières ou pécunies d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? des prestations en espèce de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur peut être tenu d'appeler et de verser les cotisations (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés concernés d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocations de reclassement, allocations versées dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un montant des cotisations défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de suspension des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et cotisations de sécurité sociale.

Article 7 - Financement minimal du régime complémentaire de prévoyance par l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

7.1. Participation patronale

Le financement de la cotisation afférente au régime de prévoyance mis en place dans les entreprises de la branche est réparti de la manière suivante :
? 60 % à la charge de l'employeur(1) ; et
? 40 % à la charge des salariés.

7.2. Assiette de cotisation des cotisations et des prestations

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut annuel à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement.

Le salaire de référence est limité à :
? la tranche 2 pour les salariés rattachés 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;

? la tranche 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

On entend par :
? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : salaire limité au plafond de la sécurité sociale ;
? tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (équivalent à l'ancienne tranche B) : salaire du salaire proportionnel entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire brut annuel.

(1) Conformément à l'article 1er de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; les employeurs s'engagent à verser, pour tous ces bénéficiaires une cotisation à charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Article 8 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime complémentaire de prévoyance mis en place par l'entreprise dont le salaire est de 2 % de ses cotisations au financement d'actions revêtues au degré élevé de solidarité, et prévoit, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d'action sociale dédiées ou de financement d'actions non contributives.

Article 9 - Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les engagements relatifs du champ d'application du présent accord doivent être précisés par un acte de droit du travail la mise en œuvre du régime complémentaire de prévoyance au profit des salariés de l'entreprise prévu par le présent accord.

La mise en place de ce régime complémentaire de prévoyance peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :
? soit par la conclusion d'un accord collectif ;
? soit ou par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime individuel ou collectif que celui résultant du présent accord.

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2021 et vient se substituer à l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance ainsi qu'à l'intégralité de ses annexes modificatifs.

Article 12 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera conclu, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet accord, annexé et remplacé l'accord du 4 juin 2009 relatif au

régime de prévoyance et l'intégralité de ses avantages modificatifs. Les parties s'accrochent à réaffirmer par ce nouveau accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instruant un cadre général de garanties de prévoyance.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et des activités de services dans les domaines médico-techniques

Avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 « Négociations périodiques »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

L'article 5.1 de la convention collective initiale du négoce et des activités de services dans les domaines médico-technique est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 et dans les dispositions prévues par lesdits articles.

Pour répondre à ses missions, la branche a mis en place plusieurs commissions paritaires dont l'objet est défini par les articles suivants :

- ? une commission paritaire météorologique de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- ? une commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- ? une section paritaire professionnelle (SPP) ;
- ? une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme de branche : (APAN ? DMT).

Pour pouvoir exercer les missions qui leur sont confiées dans le cadre des négociations de branche, les salariés des entreprises qui disposent d'un mandat de négociation sur la CPPNI(1) et/ou la CPNEFP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant une dialogue social productif et qualitatif.

En conséquence, les représentants salariés des entreprises siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces commissions paritaires (CPPNI et/ ou CPNEFP) bénéficient respectivement pour les commissions auxquelles ils participent, d'un crédit de :
? 7 heures par semaine de participation à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;
? 7 heures par semaine de participation à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNEFP.

Les heures dites ? préparatoires ? définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chaque représentant à l'une de ces deux commissions, et sont cumulables si le représentant détient un mandat sur chacune de ces commissions (CPPNI et CPNEFP). Ces heures préparatoires allouées pour chaque réunion CPPNI et CPNEFP peuvent également être utilisées par le représentant concerné pour la préparation d'autres réunions paritaires de branche sur lesquelles il dispose également de mandat de négociation (tel que par exemple la SPP ou l'APAN DMT).

L'attribution de ces heures préparatoires est déclenchée par la tenue d'une séance de réunion de la commission paritaire

(IDCC 1982).

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'accrochent à réaffirmer par ce nouveau accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instruant un cadre général de garanties de prévoyance.

concernée (CPPNI et CPNEFP). Elles doivent être utilisées dans les deux mois qui précèdent la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP ayant déclenché son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans les mois qui suivent la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une autre réunion paritaire sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les parties s'accrochent à réaffirmer par ce nouveau accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instruant un cadre général de garanties de prévoyance.

À ces heures préparatoires destinées à la préparation des réunions de branche, est ajoutée 1 heure par mois et par représentant tripartite et suppléants salariés des entreprises désignés sur la CPPNI et/ ou la CPNEFP, dans la limite de 10 heures par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandats détenus. Cette heure sera représentée par le représentant des entreprises des différents domaines échangés par mail ou tout autre moyen.

Ces heures doivent être représentées à chaque réunion salariée des entreprises de branche sur les sujets, en collaboration avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les autres représentants de salariés. Ces heures sont utilisables dans les réunions physiques.

(1) Au 7ème alinéa de l'article « M » est ajoutée la phrase « CPPNI », comme étant renvoyée aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

L'article 5.3 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les représentants salariés des entreprises siégeant au sein d'une ou plusieurs commissions paritaires qui participent aux réunions ou utilisent leurs heures préparatoires associées, et pour bénéficier d'un droit d'absence, doivent informer leurs supérieurs hiérarchiques au moins 7 jours avant la date de réunion paritaire, ou avant l'utilisation des heures dédiées à la préparation, lorsqu'elles sont regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est raccourci à 48 heures avant si le nombre d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les temps passés par les salariés des entreprises de la branche dévolues au travail préparatoire, aux réunions plénières ainsi que le temps de déplacement lorsqu'il est requis, sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Si l'organisation des réunions paritaires comme les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée elle peut toutefois être réalisée par visio-conférence.

Les frais de déplacement des représentants paritaires sont pris en charge, sur justification, sous réserve des modalités et conditions précisées à l'article 5.4. »

Article 3 - Création d'un article 5.4 « Modalités de remboursement des frais paritaires »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Il est créé un article 5.4 intitulé « Modalités de remboursement

des faits préexistants » rédigé comme suit :

« 1. ? Fais de déplacement

Les faits de transport urbain :

? pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le déplacement est effectué dans la limite du trajet aller-retour SCNF 2e classe et dans la limite du trajet correspondants au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;

? si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du trajet le plus économique admissible et plafonné à 500 ? ;

? si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son domicile principal (domicile principal), le montant du remboursement s'élève au montant du trajet hélihélicoptère remboursé (domicile principal/réunion) ;

? dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le montant du remboursement s'élève dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème forfaitaire kilométrique correspondants à un véhicule de 7 CV, sous réserve de l'absence de location de la voiture ;

? frais de parking : frais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement s'élève recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

2. ? Fais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

? pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de la réunion en l'absence de tarification préalable l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence ;

? pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin permet de donner lieu à un déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

? des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure de démarrage de la réunion induit un retard de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner s'élève sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3. ? Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

? organisée sur plusieurs jours consécutifs ;

? en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée (s) sur la journée ;

? en cas de présence nocturne sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;

? sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le (s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quatre fois le minimum garanti.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association patronale (APAN DMT) pourra déroger éventuellement à ces dispositions ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

Article 4 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petits entreprises de moins de quarante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les dispositions du présent accord ne peuvent être étendues à l'extension du présent accord : toute demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tout pour les entreprises de moins de quarante salariés que pour l'ensemble de la branche, le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être soumise à un vote par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des représentants représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas à la réception de la lettre de notification.

Le présent accord entrera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau texte signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent accord et ses dispositions éventuelles pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des partenaires sociaux dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est immédiatement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Toute organisation représentative des salariés ou des élus peut demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la

classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNEC CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé et sociaux,

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord mfidoie et rclaempe l'article 12 de la covitonenn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le système de csfocfiaaisln en vuugeir jusqu'à présent, fondé sur le repérage et le cleemansst d'emplois repères les uns par raporpt aux autres, présentait une osbclcnoese dnas les intitulés des emplois, la réalité des métiers présentés et ctoapimrot une crtenaie rigidité.

Il falait dnoc rpeesnr le système de ciiacastfosin puor le rnrede puls adaptable, puls spolue et puls pchroe de la réalité des eimplos exercés au sien des entreprises. C'est dnas cet état d'esprit que la cosimoismn pitarriae et les priranaeets souciax ont acté, dès 2018, qu'ils snoaehituaait réviser la citcsfaiaolism existante, étape de la roftene de la ctnvnoeoin collective, aifn de la rendre puls diquamnye et adaptée aux eopimls d'aujourd'hui et de demain, aux mioissns et compétences de tuos les salariés.

Les preirtaanes scaoix ont également eu le suoaiht d'éviter l'obsolescence rapdie des cltsofsciaianis et l'adaptation à toutes les eetpsrreis de la branche, des puls petteis aux puls grandes, en metntat une méthode de cfaiasoitscn sur la bsae d'une pesée des eilmops et de critères classants.

Cette nulvoele csaofailsitcin ceilnvlntteone pisruout anisi psuulreis oifcbjets :
? failectir la cctalsfioiaism des elmpios dnas l'entreprise en tenant cptmoe de la diversité des emplois, de la diversité des eepnietsrrs et de l'évolution et de la tiafornsamortn des activités ;
? gnaartir une puls gardne équité dnas le ceesmalst des emolips grâce à une évaluation des epoilms réalisée sur la bsae de critères cmumons à tuos les elpomis ;
? pttemrree une aipctliapon souple en fitooncn des otoisnrigaans et des stitunoas réelles grâce à un système simple, aisblcsece à tuos et compréhensible par les employeurs, les salariés et lrues représentants ;
? aeursr une fiabilité de cemelsanst des elpomis aifn de rescetper les ppeiricns d'égalité de tintaermet et d'égalité polrileesonnsfe etre les fmeems et les hommes ;
? farisveor la pisre en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la piomrtoon professionnelle.

Une casiciaolsftin de barchne est, avnat tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mias elle diot également pemrtrtee aux salariés de se suetir dnas le périmètre de la pisorfeson et dnas l'entreprise.

Par cet accord, les saietgrnas ont souhaité mettre en pacle une méthode de cenlmasst qui gnsaatirse au mieux l'équité ertne les salariés de la branche. C'est puruooqi la méthode reeutne est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du conentu des elpmois réellement exercés. Ils ont assui souhaité que la csiitilafascon des eoiplms psuue également cnuisoettr un ouitl dnnaot à cahque salarié une puls gdarne visibilité sur ses peietsrpevs de porgessoirn professionnelle.

Ils cnifmnroet que la msie en pacle de la nulelve coiaaactsfilsn est liée à la rémunération mmnliiae gtaarin par la brcanhe ou enroce à l'évolution peslenflinsore et la carrière grâce à la rainsencaonse de l'emploi réellement exercé.

Ils amerffint luer volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et lrues représentants par la msie à

dospoitiin de moneys factiilant la msie en ?uvre et l'utilisation de la nlleveou cciosaastilfn par les esnrieperts aismi que sa bnone aoopritrippn par tous.

Chapitre Ier La méthode de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

La ntooin de clofiiaiasstn posiefrlnslnoeoe ruoevrce l'échelle hiérarchique des eipolms établie par la brnhcae ponoeflliesrnse dnas le cdare des cveinnnotos collectives. Elle est aménagée en fntocion des neauvix de responsabilité et des niauvex rueqis puor un elopmi donné et prmeet de ptonsineor l'ensemble des emplois.

Elle détermine des satttus employés, techniciens, aengts de maîtrise, et crdeas alequuxs snot attachés des ditofsipiss et des dpnooitiss légaes et cnvleoteleonnns propres.

Au-delà de cttee finalité de hiérarchisation des eloimps et de denomisin statutaire, la méthode de ceamsnset potre et s'appuie sur les pipcrines et les vlareus setviunas :
? reconnaître le taival des salariés par la prsie en cmptoe de l'emploi réellement exercé ;
? être ptrseoue d'équité et de jtiscue silcae ;
? être acceptée comme ponuavt être soucre de différenciation.

Article 1er - Les principes de pesée et de classement

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les saaiigetnrs de l'accord snuliptet qu'il n'est en auucn cas pblosise de farie une tsntraiosipon dcirete l'ancienne csotalfaicsiin vres la nevullo classification, ojbct de cet accord. À cet égard et aifn de gnariatr l'objectivité et la conformité du classement, cqhuae eplomi est analysé, pesé puis classé au regard de sa réalité dnas l'entreprise et seoln la méthode ci-après exposée.

L'évaluation de l'emploi tneu est réalisée sur la bsae des critères cstanlsas acpaiebpls à tuos les emplois, qlues que snieot lruis intitulés et la ntuaire du traiavl effectué. La résultante de cttee évaluation est la pesée de l'emploi.

Pour cqhuae emploi, le clmsneeast passe par une première étape d'analyse du cenontu du travail, puis une deuxième étape de qaiflacotiium du traaivl au traevrs des critères clnsaatss puis une étape flnaie de clctifisiaosan qui détermine le niveau de quoaaticlifin en footcinn d'une spilme addoitin de pitons (la pesée de l'emploi).

Pour chquae emploi, ce csseanmlet est réalisé grâce à la pesée sur une même échelle uniuqe et cunoitne apailpcbe à l'ensemble des emplois. Cette échelle de cialtciossfan corpotme 14 nviuaex de qualification.

Article 2 - Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article 2.1 - Les critères d'analyse des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

L'analyse des emiplos est réalisée au trveras de toirs critères classants. Ces critères vleironsat les demnsinios du tivaarl elstteensis puor la branche.

Ces critères clatsanss snot des fatuecrs cssuliques du travail. Ils snot cmumns à tuos les eoiplms et ptneremtt de pennrde en coptme la diversité des activités et des entreprises.

Les critères ctsslaans snot définis comme siut :
1°?Technicité : complexité et degré de technique, cnscansanieos et prtuiqaes associées à la tnuée de l'emploi.
2°?Responsabilité : rôle et tpye de criitobntuon associés à la tuene de l'emploi.
3°?Autonomie : liberté d'action, de décision et d'initiative

associée à la tunc de l'emploi.

Afin de ptrete une asyalne précise des emplois, dnas l'entreprise et dnas la branche, spet degrés snot définis puor chaucn des critères classants. Ces degrés tduenrist la progressivité et le nveiau d'exigence des epmilos puor cachun de ces critères.

Article 2.2 - Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les toirs critères csalnatss et les définitions des spet degrés de cuahqe critère cntisueont l'architecture du référentiel de csaisocaitflin et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente suos la fmore d'un tbeaalu à dubole entrée aevc en coolnne les critères et en lgie les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3 - La méthode de pesée des emplois

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

La pesée nécessite une asnyale précise, ovbetijce et préalable de l'emploi. Aifn de rcenfeor l'objectivité de l'analyse et de tienr compte, le puls fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des elompis et des sntuioitals de travail, cchuan des critères clatassns est évalué indépendamment des autres.

Pour cquhae critère, le degré rteenu est cluei dnnot la définition globale, mentionnée dnas le référentiel de coisaaclistifn et d'analyse des eilpoms prévu à l'article 2, correnpsod à l'emploi considéré, ou s'en aocpphre le plus. Le degré retneu donne leiu à l'attribution d'un nbomre de pontis sloen la grlile ci-après :

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

La pesée est la résultante de la smome des ptonis otunbes puor cqauhe critère. Elle détermine le canneelsst dnas la gillre de classification. Le référentiel de coitiaislcsfan et d'analyse des eolpims preemt de pseer les emlopis selon 14 naeivux de qoatiiculafn cprims enrte 3 et 39 points.

Article 4 - L'échelle de classification en 14 niveaux de qualification

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle uuqine preemt le comeselsnt dnas un même diiipsofstf de tuos les emplois, tuot en pnneart en cptome les spécificités liées aux emiolsps tuues par les salariés.

Article 4.1 - Principes

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les pesées visées à l'article 3.1 fnot l'objet de rmreunoptgees en 14 neauvux de qualification. Les nuvaeix font, eux-mêmes, l'objet de remeoutrgnpes en 3 suttas : employés, tenihencis et atnges de maîtrise et cadres. Chaque cslsae d'emplois est désignée par un nievau anlalt de E1 à E4 puor les employés, de TAM 5 à TAM 8 puor les tiehnceincs et atnges de maîtrise et de C9 à D14 puor les cadres. Les rueeoerptnngs snot définis cmome siut :

Nombre de pntos minimum	Niveaux de qualification	Statut
-------------------------	--------------------------	--------

3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	Techniciens & AM
15	TAM5	
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	Cadres
27	C9	
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

Le cslnmeaset d'un eopmli est désigné par le stautt aisni que le navieu cosordanepnt à son nmorbe de point. Puor bénéficier d'un classement, il fuat atietrnde le nbmore de poitns mimnium de ce niveau.

Article 4.2 - Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Pour l'application des dptsioosniis connivetonenels de la branche, les epoilms revenlat de la catégorie piooesfnlesnrle des ceards snot cuex classés dnas les niaevux d'emplois alalnt de C9 à D14.

Les saariegnits précisent qu'au sien du neaviu D14, crtianes dirigeants, auleqxus snot confiées des responsabilités dnnot l'importance imqlpuie une grndae indépendance dnas l'organisation de son elmpoi du temps, qui snot habilités à pendre des décisions de façon legenmart auotmotne et qui perçoivent une rémunération se stiuant dnas les neiauvx les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement, ne snaieruat être considérés cmome des cderas au snes de cttee cictsifoaialsn et que les dioispintso coivelnennelots qui snot attachées à ce suttat ne suairenat luer être appliquées.

Article 4.3 - Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Pour l'application des dtsoioipins clevoinetnoens de l'article 2.2 de l'accord nanoaitl ineronnitfepsserol du 17 nvovembre 2017 rlaitef à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rnlevaet des nevaux d'emplois anlalt de C9 à D14.

Pour l'application des dstoponiis contilnoenvlenes de l'article 36 de l'annexe I à la cvoionnetn clleviotce naoalitte de rarttiee et de prévoyance des creads du 14 mras 1947 tel qu'il était en vugiuer au 31 décembre 2018, snot visés les salariés rvnleeat des nveuaix d'emplois anlalt de C9 à D14.

Il est rappelé que les dipsnoisitos du présent aicrlte ne vlanet que puor le bénéfice des seelus distinooipss spécifiques en matière de proteotcn silocae complémentaire.

Article 4.4 - Niveau de connaissances et emploi tenu

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le neaviu de connaissances, aciuqs par la ftiormoan initiale, par la faitomon cintnoue ou par l'expérience, est à la bsae de tetous les compétences reequiss puor un emploi. Toutefois, la détention d'un neiavu de diplôme ou de coeifairtictn pnlnslosfreeioe ne crée pas de droit à un cesmnsaelt mmiianl ou automatique.

À ce titre, les saignarets rpeanleplt que le critère technicité fiat référence à trite iinictadf aux diplômes de l'éducation nlnitaoae et qu'il a vioatcon à reconnaître la complexité et la technique, cnnecaassios et preaiqts nécessaires à la tunc de l'emploi.

Chapitre II Mise en œuvre de la classification

Article 5 - Mise en œuvre dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article 5.1 - Analyse et contenu de l'emploi
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de la pesée et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux écagnneurt les employeurs par écrit le contenu des emplois de l'entreprise ou à mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Plus globalement, un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans les cas où il pose à réfléchir à l'organisation des emplois, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utiles lors de certaines éventuelles sur les clauses d'un contrat et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2 - Modalités de classement des emplois
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Après l'adoption de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre Ier.

Article 5.2.1 - Mise en place de la nouvelle classification
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Pour la première adoption du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par une réponse écrite au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classé du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut comporter avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 - Embauche
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai de 1 mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai de 1 mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu pour chaque critère classé du référentiel d'analyse visé à l'article 2. Cette réponse peut comporter avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 - Changement de classement
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Lorsque le contenu de l'emploi et des fonctions exercées par le salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes modalités que prévues à l'article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la branche, membres de cet accord, rappelle que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, nécessite nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 - Changement de statut
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un échelon supérieur, la modification des conditions évoquée à l'article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 - Rôle des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les procédures sociales relatives à la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tout au long des négociations individuelles que concerne le travail.

Dans les entreprises de salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en organisant au moins de réunions que nécessaire et au moins 3 réunions d'information pendant la période de transition.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en organisant au moins de réunions que nécessaire et au moins 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés par l'entreprise visés à l'article 6.1. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Article 6 - Accompagnement et suivi par la branche
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article 6.1 - Documentation accompagnant la mise en œuvre
Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à compter de la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Les partenaires sociaux et les représentants des entreprises, des salariés et de leurs représentants ont convenu d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé un guide méthodologique et des supports d'information et de sensibilisation pratiques à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau processus de classification.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de pesée et de classement des emplois, visée au chapitre Ier. À ce titre, les paraires sociaux ont pré-positionné certains emplois dit emploi-repères de la branche. L'ensemble de ces pesées n'a qu'une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice de pesée des emplois tenus.

Les documents d'information et de consultation sont destinés à être utilisés dans le cadre des interactions continues visées à l'article 5.3.

Les syndicats s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera communiqué à tous sur le site de la branche des métiers médico-techniques.

Le guide méthodologique et les documents d'information et de sensibilisation associés à la nouvelle classification ont été consultés et validés par la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPNI).

Article 6.2 - Interprétation des dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

L'ensemble des dispositions conventionnelles liées à l'ancienne classification est lié à la nouvelle classification qui s'applique de fait à la date prévue à l'article 11 du présent accord.

La CPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres du présent accord.

Article 6.3 - Suivi du déploiement de la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

La CPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Article 7 - Chapitre III Classification et grille de minima salariaux conventionnels

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Un salaire minimum est déterminé pour chacun des 14 niveaux de qualification visés à l'article 4.1.

La grille de minima salariaux ainsi que ses modalités d'application sont déterminées dans le cadre de la négociation salariale de branche qui doit être prioritaire et voir un « accord de grille de minima salariaux » de la branche.

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, cet accord traite les salaires du minimum annuel des salariés dans la qualification et de l'ensemble des éléments affectés le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, des procédures et de la périodicité prévues pour sa révision ainsi que d'autres éléments relatifs à la grille de minima salariaux tels que la définition des assiettes, la période de référence, le contrôle du respect des minima et autres modalités applicables.

Les parties signataires se sont entendues pour parvenir à un « accord de grille de minima salariaux » concernant la grille afin de permettre au plus tôt un dépôt conjoint et une demande d'extension simultanée des deux accords.

Chapitre IV Dispositions transitoires

Article 8 - Garanties

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Article 8.1 - Garantie en matière de salaire

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

L'attribution du salaire résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 8.2 - Garantie en matière de statut

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

L'attribution du salaire résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de priver le bénéficiaire de droits associés aux statuts antérieurs dans la classification antérieure. Les statuts antérieurement obtenus seront maintenus à titre individuel.

Article 9 - Période de transition

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Afin de permettre aux entreprises, aux représentants sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter les instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système salarial et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou disposition d'emplois, pesée, etc.) à l'aide du guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation pertinents visés à l'article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les parties signataires conviennent de respecter à l'issue de la période de transition.

Chapitre V Dispositions finales

Article 10 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application du présent accord aux entreprises de petite taille. Pour cette raison, aucune disposition particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé conjointement au dépôt de l'accord de grille de minima salariaux par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail en un exemplaire papier sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les

prtaies saraiigntes s'engagent à sisair dnas les mlleeris délais le misrtie du travail, conformément aux dnoisistpos des acietrls L. 2261-24 et satnuvis du cdoe du travail.

Article 13 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

L'entrée en veuigur de cet arccod est conditionnée à la sgritunae d'un « arccod de glrile de mimina salaairux » aplpilbcae à cuqahe nieavu de cssemaelnt de la nlluveoe classification.

Le présent aorccd enrerta en vieugur 24 mios après la dtae de la pboailiuctn de l'arrête d'extension de l'accord au Jounarl officiel, à l'exception des dtonoisiiisps de l'article 6.1 et de l'article 9 qui s'appliquent à comtepr du laemnedin de la pitolcbiaun de l'arrête d'extension de l'accord au Jarounl officiel.

Le présent acocrd est fiat en un nmrobe sunfasfit d'exemplaires puor ntiftoaoicin à canuche des oaninaritogss représentatives, dnas les cionndiots prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Article 14 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent accord est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 15 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent aorccd est révisable tlameteont ou pimrentaleet à la dnademe de l'une ou l'autre des priaets signataires. Tuote

micitoadiofn drennoa leiu à un nyeuol aavnent cnolcu par les preanareits socaux ou une praitte d'entre eux conformément aux dnoisistpos légales.

La ddmeane de révision drvea être portée à la cioacsnnnsae des piaets contractantes, par ltrete recommandée aevc aivs de réception. Elle drvea être accompagnée d'une lterte de ncofoitiatn d'un nauoveu pjoret de txtée sur les pntois sutejs à révision. Les dsiusscoins donvert coecnmr dnas un délai de 3 mios sniavut la réception de la ltrete de notification.

Le présent txtée rresetta en vuuiogr jusqu'à l'application du nueovl aanevnt signé à la stiuie d'une dnedame de révision.

En outre, le présent texte et ses aanvtnes éventuels pounrrot être dénoncés par l'un ou l'autre des satneiigars dnas les cniondiots définies par la loi.

L'accord puet être à tuot momnet dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tutoe dénonciation par l'une des patries stagraienis est oiatnggeoimrlbt notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception ou ctrnoe décharge à chacune des arutes parties.

Toute otaoraigsinn snilaydce représentative des salariés ou des erelymuops puet en damedenr la révision à l'issue d'un cclye électoral.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Référentiel de csaaitifcosln et d'analyse des emplois

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 1	Exécute des truvaax speimls paonuvt être répétitifs et danemandt une atdaapiotn aux neavuoux oiluts de travail. L'emploi requeurt des cennnnsaasios de bsae (équivalentes à cllees du naveiu de scolarité obligatoire).	Exécute des activités smpelis dnot les eteffs se cntnsoteat au nvaieu de l'emploi lui-même à court terme. Arssue une coopération périodique ou ponctuelle.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des menyos prédéterminés suos contrôle permanent. L'emploi ne reriuqet que peu d'initiative dnas le cardte de cnoniegss oaelrs ou écrites.
Degré 2	Effectue des turaavx nécessitant des compétences techniques. L'emploi reriueurt des cssinaonnaces spécialisées (équivalentes à cllees d'un niaevu CAP ou BEP ou auesqics par l'expérience).	Effectue des activités spécialisées dnot le résultat a un ipacmt limité à des epomils en proximité. Ptgraae ses srvaos et preiautqs iieenlmuidndelt et plneutonmecelt (initiation occasionnelle) en arsunat une coopération régulière.	Applique des stuolnios identifiées aevc contrôle fréquent snas puor atnaut miedifor les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi rerqueurt une pirse d'initiative élémentaire nécessaire au mantien du bon déroulement de son activité dnas le cdare de cesgonins précises.
Degré 3	Réalise des tuvarax cpemlxes et aqpuiple une tiuqehnce pislroolnesnee qui requièrent une compréhension puls lagre que la seule exécution de l'activité. Ctete technicité puet cuoirvr la diversité des activités ou des ilcneuertrtous (internes et/ou externes). L'emploi riuereqet des cnconaesainss spécialisées ainfdprepos (équivalentes à ceels d'un nvaieu BAC ou aqseucis par l'expérience).	Réalise des activités spécialisées comlxees qui ont un ipcmt sur presuilus étapes d'un processus. Arpptoee un apppi tunciqhee iinedvdul (transmission soriavs et de pratiques) ou réalise oimneslloecnecat l'animation et la tsmssionran de consignes.	Sélectionne des suotlonis identifiées aevc un contrôle fréquent. L'emploi reiueurt une psire d'initiative nécessaire au manitien de la continuité de l'activité et des échanges dnas le crdae de csngneios liées aux procédures.
Degré 4	Accomplit des tauvrax cpeomlxs et maîtrise une tecnuqihe polelsiofrensne eainegxt des ciosenaasnncs et savoir-faire diversifiés pemtaerntt de résoudre des problèmes préalablement identifiés dnas des sotuatiins variées. L'emploi riqreurt des csnoaiscanens spécialisées faeatleondnms (équivalentes à ceells d'un nevaiu BAC + 2/3 ou aqcueiss par l'expérience).	Assure la responsabilité thuqencie de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un icampt élargit sur la moliiiasotbn des équipes, la qualité des services. Artpptoe un apppi tqcihenu et onisoaeintnargl colelctif par la tiimssroansn de sirovas et piaerqtus et la cnorodiaiotn aevc d'autres scvieres aevc ou snas aitmainon et ctinoirdaon d'équipe.	Adapte des sooniltus appropriées sur la bsae de procédures et de mdeos opératoires qu'il maîtrise. Les cihox snot sumois à un contrôle et une validation. L'emploi rerueqit une itiivaitne élargie aux méthodes et aux menyos y ciormpms puor d'autres craeuolltbors dnas le cardte de csgnoeins complexes.

Degré 5	Met en ?uvre des teuhehincs destinées à oitepmisr ou à améliorer des méthodes, des procédures et à asersur le bon déroulement des activités couvertes. Gère des infarceets mlueitpls à différents niveaux, ietdifine et miibsole les menyos et ruseoescrs appropriés. L'emploi reqerit des cssnnaicaies spécialisées et/ou fltnmedenaas théoriques (équivalentes à celes d'un nievau de l'enseignement supérieur lnog équivalente à un bac + 4?/?5 ou aquesuics par l'expérience).	Assure la ctiiarodoon d'un ebmselne de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un puserscos ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Earbole et met en ?uvre des pnals d'action ou des projets. Tmrseant ses exepreiss et agpcmanoce le développement pniosoferensl des équipes aevc ou snas responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en ?uvre des chiox en teemrs de méthodes et de myeons alloués. Les cihox snot somius à une vtliaaion ponctuelle. L'emploi rreiuqet une iintvatie revlait à la msie en ?uvre d'objectifs et aux mnyeos de conerccitos nécessaires dnas le crdae d'objectifs définis.
Degré 6	Élabore des stonilous et des pcoeursrs et préconise des évolutions en teemrs de fcntnoimnoneet ou de développement en lein aevc les aertus rebnpsoeasls hiérarchiques. L'emploi ruieqert une eistxrpee et des cosasceiannns spécialisées et/ou fmateandelos théoriques (équivalentes à celes d'un nvaieu de l'enseignement supérieur lnog équivalente à un bac + 4/5 et puls ou auisqcs par l'expérience).	Pilote et molbisie de manière pnenatrmee une ou puiuresls équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Oairgsne les activités et le femntneoncinot des équipes/services dnas le rspeect du budget, des délais et des egenxcies qualité. Edarnce le développement pnrisoenesfl des équipes.	Décline les ofibejcts de sa dceitiron et met en ?uvre les plnas d'action en lgnie aevc les ojebctis fixés dnas le cdare d'arbitrages ipnaamtct d'autres activités de l'organisation. Les cohix snot smoius à une vioaitldan sur demande. L'emploi rqiueurt une intiavitie raletvie à l'organisation du tavrail et à l'atteinte des objectifs.
Degré 7	Conçoit des puiiolqtcs ou peramogrms puor définir des nrmoes ou des méthodologies d'actions prpoers à asuser le fntonemncnioet de l'entreprise. L'emploi rrequeut une esixtrepe aonpofrpidc dnas un ou pisurelus domeanis et des casnnaeicos spécialisées et/ou fetendaanolms théoriques (équivalentes à celles d'un nievau de l'enseignement supérieur lnog équivalente à un bac + 4/5 et puls ou aqceuiss par l'expérience).	Assure la responsabilité et la cootirnaodin d'une pirate ou de la totalité des fiontocs de l'entreprise seoln les nroems et réglementations. Citorubne au bon fitoemnnencot et au développement de l'organisation sur ses pcirinlapes doimisnens (économiques, sociales, eirxestpe métier?).	Participe à la définition des ointoriatnes et à la vldtioaian de la stratégie, des ojbctifs généraux et des meynos à pritar de directive. Les choix snot suioms à une vdaaloitn a pesoorirti par les résultats. L'emploi rrequeut une itiivtanie liée aux modalités de msie en ?uvre des pqliteious et au contrôle de luer réalisation.

Avenant n 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC Santé sociaux

Article 1er - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 6.2 « Spsnoiesun du cnortat de tviaarl indemnisée » de l'accord du 25 smtbeepre 2020 est remplacé par les diistoponiss ci-dessous :

« Les dsonsiiopts reevtails à la seunspoin des garanties, puor les pcatnitpiars dnnot le cronatt de taraivl est suspendu, snot aménagées puor pdenrre en cmpte les disptisooins de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 rilteave au manitien des grtiaenas de porteicton slaicoc complémentaire en cas de seisospnun du cnoratt de tarival dnas le cdare des ctortas clotflicies à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des ganiraets de poerocctin sciaole complémentaire msies en pacle dnas l'entreprise est maintenu, manynneot peeinamt des cntaitoioss (sauf dsoiottiipn puls farbovale frgiuant au coarnt sicourst auprès d'un oaisrmgne assureur), au prioft des salariés dnnot le caonrtt de tarival est suspendu, et, le cas échéant, de lrues ayntas doit puor la période au titre de lleulaqe ils bénéficient :

? d'un maintien, tatal ou partiel, de salaire ;
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles sionet versées dierceentmt par l'employeur ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un rveunu de reemmlaencpt versé par l'employeur. Ce cas crnceone nmotmnaet les salariés placés en activité pliarlee ou en activité palitrele de lguone durée, dnnot l'activité est tlatnmeot sednupsue ou dnnot les hroareis snot réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?). »

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est cconlu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avanent s'applique à tetous les eenrstireps ertannt dnas le camhp d'application de la conotvenin cellvtocie du négoce des pttentraisois de srievce dnas le dionmae médico-technique, quel que snot luer effectif.

Dans le cadre de la dmendae d'extension et conformément aux dotispsinois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pirateats sintaeagirs ieuinqndnt expressément que l'objet du présent aaenvnt ne jistiufe pas de museres spécifiques puor les eresniperts de monis de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 5 - Notification. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Le présent avenant n° 1 a pour objet de définir les modalités relatives au miniaton des garanties de prévoyance complémentaire (PSC) en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Le présent avenant n° 1 à l'accord de branche relatif à la couverture de frais de santé du 25 septembre 2020, est établi au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion.

Article - Préambule

Avenant n 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC Santé sociaux,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour prendre en compte le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de l'accord du 25 mars 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance :

A. ? L'article 2 « Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 2
Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Bénéficiaire à titre obligatoire, des catégories définies par le présent accord, et ce, dès la date d'embauche :
? les salariés ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
? les salariés relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017. »

B. ? L'article 3.1 « Définition des catégories » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 3.1
Définition des garanties

Les salariés bénéficient à minima du niveau de garanties prévu par le présent accord.

Les niveaux d'indemnisation définis dans le tableau ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et sont exprimées en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence
Accessoires décès	

Versement par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie [1]	100 % du capital décès toutes causes
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Capital supplémentaire versé aux enfants à charge : - en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ; - en cas de survenance du décès du deuxième parent postérieurement à celui du salarié.	
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge.	150 % PMSS
Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 18 ans.	
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin rattachée aux catégories définies à l'article 3.2	
Montant	5 % du salaire de référence
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie	
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence
De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence
Enfant orphelin des deux parents	Doublement de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)	
Franchise	Salariés ayant au moins un an d'ancienneté : immédiatement en complément et relatives des obligations de menais de salaire conventionnel.
	Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : immédiatement à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu.

Montant	75 % du salaire de référence
	Sous déduction des cotisations de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne reçoit pas les cotisations d'ouverture de droits à ISJS en heures de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas) et le cas échéant du montant de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. [2]
Invalidité et incapacité permanente professionnelle	
1re catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des cotisations de sécurité sociale [2]
2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans atout pour la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des cotisations de sécurité sociale [2]
<p>[1] Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3e catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % avec maintien pour toute personne.</p> <p>[2] Les cotisations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel, arde, pension de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) porter sur le salaire de base de l'assuré de l'assurance chômage à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p>	

C. ? L'article 7.2 « Aisette de calcul des cotisations et des prestations » est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 7.2

Assiette de calcul des cotisations et des prestations

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut mensuel à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, cotisations et cotisations de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement.

Le salaire de référence est limité à :

- ? la limite 2 pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
- ? la limite 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

On entend par :

- ? tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
- ? tranche 2 limitée à 4 pourcentages du salaire de référence (équivalent à l'ancienne tranche B) : partie du salaire compris entre le plafond de la sécurité sociale et le montant.

Article 2 - Suspension du contrat de travail indemnisée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour prendre en compte, les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, l'article 6.2 « Suspension du contrat de travail indemnisée » de l'accord du 25 mars 2020 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2

Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des prestations est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- ? soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- ? soit d'une indemnité complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ? soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
- ? des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur ne peut appeler et de verser les cotisations (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire versé au cours de la période de maintien des garanties est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, dans la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique à tous les établissements et entreprises dans le champ d'application de la convention collective du négoce des professionnelles de service dans le domaine médico-technique, quel que soit leur effectif.

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

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2022.

Article 6 - Notification. Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera conclu, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord a pour objet de faire évoluer l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance quant à :
? la définition des catégories d'activités au regard du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ;

? les modalités revilaets au miniaten des gaerains de picertootn sloclae complémentaire (PSC) en cas de sinsuospen du cranott de tavrail dnas le crdae des ctoarnts cftolceils à adhésion oatiorgilbe situe à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques articles 13 et 14 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé sivaocx ; SECI UNSA,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent arcocd mdoiife et rcepalme les aetclirs 13 et 14 de la ceioinvntn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

La brchnae médico-technique est pvanruee à la rotenfe de son système de ctiaaicoissfln des eolmips dnot l'accord a été signé le 13 janvier 2022.

L'accord de ctiialaisofscn ci-avant mentionné, cniidotonne par son alcrtie 13, son entrée en veuiugr à la saingtrue du présent aocrcd prévoyant une gilrle de siealras mimnia hiérarchiques cndodretansops aux neuoaux naevuix de classification.

Ainsi, cet acrcod riatlf aux miimna sirualaax puosuirt piseulrus ofjbcites :

- ? peerrtmte l'entrée en vigeur de la nelovule classification, conditionnée par la situange du présent aocrcd ;
- ? pterrtme à l'ensemble des neuuvoax nuaevix hiérarchiques de l'accord de csiicsflaotan de vior luer saarile mmuiimn hiérarchique associé positionné ;
- ? terdne vres puls de linéarité dnas la prosgoisern des srialeas ;
- ? répondre aux eeuinx d'attractivité de la branche.

Par cet accord, les seatniargis ont souhaité poviursrue la démarche initiée par l'accord de cfilastoicisn et aptdaer la glrile de siealars miimna hiérarchiques au coxnttee de marché de la brchne médico-technique puor répondre aux boesins des salariés.

Les peniaraerts suoiacx de la bahnrce reepapllnt que toutes les entreprises, qlleue que siot luer taille, définissent la puitilqoe saallirae de luer sucrttue en reasecpntt les saelrias mmiia celntnniveonos burts cndodnoaperst aux niveaux de cicliaisfsotan aquelxus les salariés snot positionnés.

Ils snunloiget par aurellis que les sipiotlnatus du présent aocrcd ont vacooitn à s'appliquer de manière égale aux fmemes et aux hommes, conformément au pprnicie d'égalité de tiamenrett ente les feemms et les hommes.

Chapitre Ier Salaires minima hiérarchiques

Article 1er - Définition du salaire minimum hiérarchique (SMH)
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Pour l'application des saraiels mimnia hiérarchiques, il srea tneucmpoe de l'ensemble des éléments btrus de rémunération, y cprmois des aaventgas en nature, versés en ctraeonrpite ou à l'occasion du travail, qeulles qu'en sionet la dénomination, la nature, la périodicité ou la srcoue juridique, siot de tuteos les

Le présent aneanvt n° 1 à l'accord de brncahe rialetf au régime complémentaire de prévoyance du 25 serpetmbe 2020, est établi au reagrd de la législation fislcae et sclioae en veuigur au mnomet de sa conclusion.

seomms beutrs fnraugt sur le blliuten de piaie et stpoanurpt les ciatoosnts en vteru de la législation de sécurité sociale, à l'exception de cchuan des éléments svtaius :

- ? la pimre de fidélité ;
- ? les matjairoons puor tuaarvx pénibles, dangereux, ialunsrebs ;
- ? les cneirrpettoas silalreaas liées à des ogansnotriais ou coiindots particulières de tairval mias non versées en centirtproae ou à l'occasion du tarival (notamment taavirl en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- ? les pmeirs et goftiriatncias aynat un caractère epienoxntcel et bénévole ;
- ? les mntoaoiarjs puor hueres supplémentaires.

En apptiocilan de ce principe, seonrt exluecs de l'assiette de vérification : les smomes iusses des dotpfiissis d'épargne sirlaaale (à savoir, les piemrs d'intéressement, de ptaprticoiain et l'abondement de l'employeur au paln d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, asnii que les smomes qui, ctastounint un roemumrsebnet de frais, ne stnpuport pas de cooititanss en vteru de la législation de sécurité sociale.

Article 2 - Modalité de contrôle

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le contrôle du reespct des mimnia siarlaaux se fiat de manière mensuelle, sur la bsae d'une période de référence de 151,67 heurs de travail.

Article 3 - Grille de salaires minima hiérarchiques

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les selaaris mmiina hiérarchiques snot fixés sloen la glilre ci-dessous.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 801,00 ?
	E2	1 821,00 ?
	E3	1 842,00 ?
	E4	1 872,00 ?
Techniciens et AM	TAM5	1 944,00 ?
	TAM6	2 026,00 ?
	TAM7	2 148,00 ?
	TAM8	2 251,00 ?
Cadres	C9	2 506,00 ?
	C10	2 711,00 ?
	C11	3 038,00 ?
	C12	3 325,00 ?
	C13	3 683,00 ?
	D14	4 092,00 ?

Chapitre II Dispositions transitoires

Article 4 - Garantie en matière de salaire
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

L'application du présent aocrcd dnas l'entreprise ne puet avoir puor eefft de réduire la rémunération du salarié.

Article 5 - Période de transition
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2023

Afin de pretemrte aux entreprises, aux pterraneias scuoiacx et aux salariés de préparer la msie en place de la nleovule cisitcoaaisfln

et de la neullvoe gllire de siralaes mminia hiérarchiques, une phase de trntiaosin débute le laeemidnn de la dtae d'extension. Elle diot prtteemre aux eniretrpses de déployer le système, d'informer et de cnoustelr lrues iecanstns représentatives du pseonerl et d'informer les salariés du ftuur système applicable.

La période de trnstoiian se déroulera asini à piatrr du ledineman de la poaltibiucn de l'arrêté d'extension de l'accord au Jnorual oficiefl et puor une durée de 24 mois. Les prinrtaaes saociux iinctent les enttirepess à mtrtee en ?uvre la nulloeve caltisasciiofn et la nolelvue glrile de serlais minima hiérarchiques avnat le temre de la période de transition.

Chapitre III Dispositions finales

Article 6 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les pireats sgaetniras du présent accrd considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application diudt accord aux eepenrrtiss en fnoticon de luer taille. Puor ctete raison, aucnue sliatiotpun particulière n'a été psire puor les erntsieerps de mnios de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Conformément aux aeilctrs L. 2231-6 du cdoe du travail, le présent accrd srea déposé ctomcnmimoneat au dépôt de l' « aorccd de cisiitsfoaaln » par la parite la puls dlitegnie auprès des srveeis cteunarx du msitnre chargé du traaivl en un emailleprxe ongiiral sur spurpot paeipr et un epxmleaire sur spurpt électronique.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

En vue de l'extension du présent acrocd et de son annexe, les pareits sniaeargits s'engagent à siasr dnas les millueers délais le mtsniire du travail, conformément aux dsntopiosis des aetcrils L. 2261-24 et svuntias du cdoe du travail. Ils s'engagent, de manière coaotictmne à slotielcr l'extension de l'accord du 13 jevanir 2022 moafinidnt l'article 12 et pantort sur la caisaoiltscifn des emplois, aifn de prtteemre une eentioxsn simultanée des duex accords.

Avenant n 1 du 9 mars 2023 à l'accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC santé sacoiux ; SECI UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

L'article 4 de l'accord est modifié et remplacé cmme siut :

« Les pneearitrs sociaux, au treme de 3 ans de recul, et à la suite de la nocfitiotan par la cimsmoiosn paaitrrie ntailaone de l'emploi et de la fimootran piefnlrnlsoeose (CPNEFP) de la bnrcarhe de sa dmeadne d'apporter des mtniioiafocds à la litse des ctiorifticnaes éligibles comme et aux modalités d'accès à la prise en charge, ont décidé d'actualiser la litse des cetactroiifns éligibles au disitpiof ? Pro-A ?.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent accrd eetrrra en viueugr 24 mios après la dtae de la pliuboiactn de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 jnaievr 2022 au Jnoraul officiel. Il est fiat en un nmrboe suafsnift d'exemplaires puor ntioctoafin à chncaue des oainontiarsgs représentatives, dnas les cdoinintos prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

L'entrée en vuegiur de cet accrd contiindnoe également l'entrée en viuguer de l'« aorccd de csiaaisfocitln ».

Article 10 - Durée

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent accrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 11 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent accrod est révisable teetmaolnt ou peitmnelearlt à la dnmdae de l'une ou l'autre des piatres signataires. Tuote mcaoioiftdn dronena leiu à un noeuvl aenanvt conclu par les prtniraeaes sacoiux ou une parite d'entre eux conformément aux dptsisniios légales.

La dedamne de révision dreva être portée à la cnnaconissae des peitars contractantes, par llttere recommandée aevc aivs de réception. Elle dreva être accompagnée d'une lrette de noaftiioctin d'un nouveau pproet de txete sur les pitons setujs à révision. Les ducsisnoiss drenovt cnmmoceer dnas un délai de trois mios sunviat la réception de la lttree de notification. Le présent ttxe rrestea en vegiur jusqu'à l'application du nveuol avenant signé à la situe d'une dmnadee de révision.

En outre, le présent ttxe et ses avenatns éventuels prrnuot être dénoncés par l'un ou l'autre des sgriaaeaints dnas les cintdnios définies par la loi.

L'accord puet être à tuot mnmoet dénoncé aevc un préavis de trois mois. Tuote dénonciation par l'une des ptiaers sritaiegans est ogitoelrmbaenit notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou ctnore décharge à chcuane des atrues parties.

Toute oatgnioarsin sianydcle représentative des salariés ou des eyuloprems puet en deedamnir la révision à l'issue d'un clcyce électoral.

La deadmne de la CPNE-FP rpsoee notnemamt sur :
? les dernières études et des tauvrax coitudns par la bnhcare et les rrpotaps de l'observatoire de l'OPCO tles que présentés en CPNE-FP ;
? les évolutions réglementaires sur la pfaioseloanstsiniron des PSAD/ PDSM au sien de lures activités, qui eengixt désormais, puor la délivrance de l'orthopédie de série, la détention du diplôme d'orthopédiste-orthésiste. »

L'annexe à l'accord du 19 décembre est dnoc remplacée par l'annexe ci-après introduite.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Est inséré ertne l'article 4 et l'article 5 de l'accord, un nevoud actltrie rédigé cmome siut :

« Acilrte 5

Organisation de la formation

Lorsque la rooeecvnsirn ou la ptiomoron par atalcerne prévoit des antiocs de formation, ces dernières aseiconst des eeteenmsngnis généraux, polsrnnseiofes et tuighloenoceqs dispensés dnas des orasimnegs pilbcus ou privés de fmrooatin validés sur le trite prssoinneofl RNCP. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

L'article 5 devient l'article 6 et est modifié et remplacé comme suit :

« Article 6
Durée des actions de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de formation ou de perfectionnement par l'alternance sont mises en œuvre par des actions de formation dites théoriques et des activités pratiques en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée maximale de six et douze mois, pouvant être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.

Les bénéficiaires peuvent bénéficier d'une durée de 24 mois pour les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau fixé à l'article D. 6324-1-1 du code du travail, et dont l'action de formation a pour objet l'obtention d'un diplôme d'État délivré par l'exercice des missions définies par l'article L. 5232-3 du code de la santé publique et les textes réglementaires afférents (D. 5232-1 et suivants du même code). Les diplômes d'État expressément visés par l'allongement de la durée de formation sont :

? le DE d'infirmier qui est exigé pour la réalisation de certaines activités telles que soins aux personnes de leur domicile, ou pour l'accompagnement des personnes diabétiques, notamment, notamment, notamment ;
? le DE de diététicien mentionné à l'article L. 4371-2 du code de la santé publique ;
? le DE d'orthésiste-prothésiste exigé pour permettre la délivrance d'orthèse de série conformément à l'article D. 4364-4 du code de la santé publique.

Les praticiens conventionnés bénéficient également que la durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A lorsque :

? les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;
? les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention du titre professionnel d'équipement d'aide à la personne ;
? les actions de formation permettent l'obtention d'un ou des certificats de qualification professionnelle créés par la branche. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

L'article 6 devient l'article 7 et est modifié et remplacé comme suit :

« Article 7
Modalités de financement

L'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche, prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Les salariés doivent bénéficier à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût à l'heure.

Cette mesure en matière de formation est établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité et conformément aux règles de répartition de la charge des compétences. La période de répartition ou de paiement en matière de formation peut être mobilisée, notamment en matière de formation conventionnelle, le cas échéant, sur le compte de la SPP.

Les parties signataires conviennent de verser à la SPP dédiée à la branche le soin de fixer des priorités de financement et de proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des

capacités financières identifiées. À défaut de possibilité formulée par la SPP de la branche, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité s'appliqueront. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

L'article 7 devient l'article 8 sans aucune autre modification.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

6.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés du présent avertissement ne peuvent pas prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

6.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet accord sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concluant le ou les autres salariés à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des représentants des salariés ou aux représentants des employeurs représentatives. Les représentants élus sur la révision doivent s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord est révisé jusqu'à la conclusion d'un accord ou d'un nouvel accord.

6.4. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles déclarent l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les salariés travaillant dans son champ d'application. La demande d'extension sera faite simultanément au dépôt par la partie la plus diligente.

6.6. Date d'effet

Le présent accord est en vigueur dès sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Sur l'interpellation de la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, les partenaires sociaux parant avec des besoins exprimés par cette dernière, ont convenu d'actualiser la liste des entreprises éligibles au dispositif de reconversion ou de formation par l'alternance ainsi que les conditions de mise en œuvre et de prise en charge.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 mars 2023

Annexe

Liste des ctaneitificios éligibles à la Pro-A puor la brancne «
Négoce et peniottsars médico-techniques » (1)

Libellé de la ctafiroecitin	Code RNCP/ RS
Titre ? Asmanrtdeiuir systèmes réseaux	RNCP35093
TP ? Aegnt de cnamomeds (sous le nom de TP ? Préparateur de cmnmodeas en entrepôt sur Fanrce compétences)	RNCP35551
Titre ? Aegnt etinetern matériels (sous le nom d'agent d'entretien et de rénovation en propreté sur Fracne compétences)	RNCP34861
Titre ? Aassstint adtniairmstf (sous le nom secrétaire astnsisat sur Farnce compétences)	RNCP35094
Titre ? Atinassst craimmcoel	RNCP36205
Titre ? Assistant/ attaché de dicrtioen (sous le nom anistssat de dciotrien sur Fcrnae compétences)	RNCP35621
Bachelor ? Aiosnmdrtiitan et gioestn des epntirreess (sous le nom BUT ? Gistoen des erenetisprs et des aiitanonsitdmrs : getsoin et ploiage des rcesseuors hamnieus sur Fncare compétences)	RNCP35376
Bachelor ? Benisuss développeur ccrmieamol et mtkrinaeg (sous le nom DIVLIPOS ? Développeur coammreicl et mrnatekig sur Frncae compétences)	RNCP34891
BTS ? Ccremome innataetnirol	RNCP35800
BTS ? Geiston de la PME	RNCP32360
BTS ? Comptabilité gostien	RNCP35521
BTS ? Meaenangmt coramiceml opérationnel	RNCP34031
BTS ? Négociation et ditlaitasiogin de la raltieon cleit	RNCP34030
BTS ? Sriecevs et preitaotsns en seucetr saaiintre et saciol (SP3S)	RNCP5297
BTS ? Seericvs iiaeqtfnmrous aux oatisrnogias	RNCP35340
BTS ? Diététique	RNCP35523
Titre ? Chargé des rseusceros haiuenms	RNCP35878
Titre ? Cehf de pjroet ditigal	RNCP36011
Titre ? Cehf de perojt multimédia	RNCP36401
Titre ? Cehf de prjoet système d'information	RNCP31206
Titre ? Comptabilité et buuuetriaqe trite ACSA	RNCP35980
CQP ? Tnecehiicn en iiainosslruattdin et amélioration des procédés	RNCP34575
CQPI ? Agent louqsitige	RNCP34989
Titre ? Visuel mcnihedasrer reital	RNCP37082
DE ? Cdrae de santé	RNCP34818
DIPLOVIS ? Diplôme de Toluosue bsuniess sohocl : « prrogramme Bac + 3 en maeegnmat » (ancienne dénomination ? Diplôme ESC Tsuoole ? pommgarre bac + 3 en menemgaant ? RNCP15500 ? 30-06-2020)	RNCP34680
DUT ? Carrières jiuqdueris	RNCP2541
DUT ? Qualité ligoqsuite ienirsdullte et oiatnisrgaon	RNCP20643
BUT ? Génie bliqoigoue : diététique et nrotiuitn	RNCP35366

Titre ? Eperxt en sécurité digtaile	RNCP36399
Titre ? Erexpt en stratégie digitlae	RNCP36287
TP ? Fmeraotur poessorfiennl d'adultes	RNCP247
Titre ? Gntniseraoie attrdoimaisnn des ventes	RNCP35663
Titre ? Gaerntsinoe de piae	RNCP6561
Titre ? Gisatonnreie des rcoarsueess hmeniuas	RNCP34363
Titre ? Gtinsneraioe en mneacitnae et spurpot iaoqmrftuine	RNCP34602
Licence ? Diplôme de comptabilité et de gtisoen (DCG)	RNCP35526
Titre ? Ghatsprie mootin dsgecier	RNCP35874
Licence ? Dirot économie gtieson (sous le nom de Incciee ? Lcniece économie et getosin [fiche nationale] sur Frnace compétences)	RNCP24426
LP ? Crceomme (sous le nom de Lcniece pfešnlonelrsoie ? Crmeocme et diurisobttin (fiche nationale) sur Farnce compétences)	RNCP29740
LP ? Creitnoduoar de prtjoes en systèmes d'information (sous le nom de Lcnece psonneriflesoe ? Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gisoetn des bsaes de données [fiche nationale] sur Fnacre compétences)	RNCP29973
LP ? Gsotien des reocurses hmiaenus (sous le nom de leccine pneirsnsfolloee ? Métiers de la GRH : formation, compétences et eplomi [fiche nationale] sur Fcanre compétences)	RNCP29805
LP ? Mitnnaenace et tgoihohence médicale et biomédical	RNCP30093
LP ? Meegamnat et gtseion des onrntaaoisgis	RNCP30086
LP ? Motnein métiers de la gtioesn et de la comptabilité	RNCP29776
LP ? Mtenion métiers de la pomritoon des puitdors de santé	RNCP30097
LP ? métiers du mrnaitekg opérationnel	RNCP30152
L ? DE ? Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grdae de licnece	RNCP8940
M ? DE ? Diplôme d'état d'infirmier en paiuqtre avancée	RNCP31191
Titre ? Mnaeagr acthas et splpuy chian	RNCP32176
Titre ? Maeangr de la stratégie et de la pcnfmorrae ciaomclmere	RNCP35894
Titre ? Menaagr du développement de proeijts tvaarsensurx et itnnoavns	RNCP36914
Titre ? Magenar de perojt	RNCP34730
Titre ? Mneagar de proejt web dtiagil	RNCP34394
Titre ? Mangear des acahts inaaniorneuttx	RNCP4826
Titre ? Magnear des otosairgianns	RNCP35280
Titre ? Mgneaar des stratégies cmaumotoicinn mtekinrag	RNCP36982
Titre ? Maagner des systèmes intégrés QSE (MS)	RNCP37084
Titre ? Maengar du développement carmcoeiml	RNCP36149
Titre ? Meanagr du développement d'affaires à l'international	RNCP36368
Manager du développement itiaoaenrntnl	RNCP36492
Manager des epertnirses et des osortignianas	RNCP36493
TP ? Mgenaar d'univers mhanracd	RNCP32291
Titre ? Mnaeagr mtakering dtaa et cremcome électronique	RNCP30417
Titre ? Pocrjet maneamengt officer	RNCP36372
Titre ? Meaagr développement et pecmrrfnaoe ccalormmiee	RNCP36373

Titre ? Mneagar opérationnel d'activités	RNCP35585
Titre ? Mneagar pdtrouis et mkeanrtig	RNCP35960
Master 2 ? Menmnefaat et aritisadmtonin des eeipnretss	RNCP35916
Manager en rressoeus hniueams	RNCP37155
Master ? Magnaer des eeirstenrps de la catimmcoiunon	RNCP27509
Master ? Ingénierie de la santé	RNCP34075
Master ? Sciences, technologies, santé	RNCP34296
Master spécialisé ? Datgiil business-strategy (sous le nom de mnaaeagr ditagil [MS] sur Frcane compétences)	RNCP35198
Master spécialisé ? Meaagr miaetrkng et camrmiceol dnas les iednustris de santé	RNCP35777
MBA ? Mageennmat du développement cecmiramol	RNCP34994
Titre ? Orthopédiste orthésiste	RNCP35741
Titre ? Rslanbpesoe atcahs	RNCP36532
Titre ? Rbsspaelnoe de cmcumooniatin	RNCP34919
Titre ? Chargé du développement croammicel (ancienne dénomination ? Rbsloenpsae de développement crimmeaocl ? Itnicaf RNCP13596 ? 18/12/2022)	RNCP37075
Titre ? Rpeosabnlse de gsetoin des rcoersseus hieamnus	RNCP34654
Titre ? Rosanepblse du développement des afearfis	RNCP34164
Titre ? Rbpsseanonle du développement et du pgaltoie ccoerammlil	RNCP34524
Titre ? Ronsslpaebe en gsioten et développement d'une Bsisenus Uint	RNCP34634
Titre ? Animruatsidter systèmes et réseaux	RNCP36075

Titre ? Rpesabosnle en lqusoigte	RNCP34198
Titre ? Chargé de développement mnreitkag et cmmciaeorl	RNCP36374
Titre ? Rpnasslobee mrketinag et citicnoammuon	RNCP35674
Titre ? Ranspolbsee prarenfocme iltrslndiee	RNCP34943
Titre ? Ronslpabee qualité sécurité emrnnonvnienet	RNCP35433
Titre ? Secrétaire médicale	RNCP36734
Titre ? Secrétaire tciehqune	RNCP19175
TP ? Tihciecenn supérieur en méthodes et epoliatoitxn lqgtsouiiie	RNCP1901
BTS ? Technico-commercial (sous le nom de BTS ? Coinsel et ciacomlatimersin de soltniuos tuchiqnees sur Fnarce compétences)	RNCP35801
BTS ? Diététique	RNCP35523
TP ? Techieicnn d'équipement d'aide la prnosnee	RNCP32004
TP ? Cteneucpor développeur d'applications	RNCP31678
TP ? Graointisene catmpolbe et fcisal	RNCP31677
Titre ? Veenudr cseoinl oincaaml	RNCP36865
Socle de csnnaoaecinss et de compétences pleorfenslesonis (certificat CléA)	RS5080
Socle de cnsnnicaeaos et de compétences pefoiselslrnoens numérique (certificat CléA numérique)	RS5616

(1) Les ctrtociifeias visées au sien de l'annexe snot éligibles à la riosnevrcen ou poormiotn par ancaentrlle suos réserve qu'elles soneit aicetvs au répertoire natnoial des cfrociniatties en aipctoilpan de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Avenant n 1 du 16 novembre 2023 à l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques articles 13 et 14 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC santé scauoix ; SECI UNSA,

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent anvnat mioifde et rmclaepe l'article 3 de l'accord.

Article 1er - Grille de salaires minima hiérarchiques
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les salreais mniima hiérarchiques snot fixés sloen la gilrle ci-dessous.

Statut	Niveaux de qiiailaoufctn	SMH
Employés	E1	1 801,00 ?
	E2	1 821,00 ?
	E3	1 842,00 ?
	E4	1 872,00 ?

Techniciens et AM	TAM5	1 944,00 ?
	TAM6	2026,00 ?
	TAM7	2 148,00 ?
	TAM8	2 251,00 ?
Cadres	C9	2 506,00 ?
	C10	2 711,00 ?
	C11	3 038,00 ?
	C12	3 325,00 ?
	C13	3 683,00 ?
	D14	4 092,00 ?

Article 2 - Engagement des parties
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les paierts siengaaits s'engagent à rovrir les négociations saailres mimina hiérarchiques au puls trad à la fin du pemeirr semretse 2024.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les parites saenriatigs du présent aeanvnt considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit anevant aux etsprneeris en foointcn de luer taille. Puor cette raison, ancuue stiotipauln particulière n'a été prise puor les etrnpersies de mions de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Les oniaignstoras sancyldies de salariés et d'employeurs représentatives et snrgatiaies du présent anevnat rlepapnlet l'importance de l'égalité pesslfoionle entre les fmeems et les hommes. À ce titre, les estirrpnees de la bacnrhe deonivt vlieler à gnriaatr une égalité pnrseleofnsloie entre les fmeems et les hmmeos en matière d'égalité des chances, de recrutement, de foarmotin et de rémunération, conformément aux dosotipnsiis des aecilrts L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et stnuvias du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Conformément aux arcleits L. 2231-6 du cdoe du travail, le présent aeannvt srea déposé par la piatre la puls diltinege auprès des screvies cteanrux du misrinte chargé du trviaal en un epmilxraee oirgnial sur sprpuot pepair et un ealpimerxe sur sopprut électronique.

En vue de l'extension du présent avenant, les pietars seiratagnis s'engagent à saistr de manière cmnotanocite au dépôt, le msirine du tivraal aux fnis d'extension, conformément aux ditosoiinpss des acriltes L. 2261-24 et svaniuts du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent anevant etrrrena en vuugier 24 mios après la dtae de la pultaboicin de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 jaevinr 2022 au Junraol officiel. Il est fiat en un nmbore sufnfisat d'exemplaires puor ntoaitfiocin à ccnuahe des oaginrosatins représentatives, dnas les cidnoitns prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

L'entrée en vgueiur de cet aoccrd cnonnoiidte également l'entrée en vgueur de l'« acorcd de citcsfaaosiin ».

Avenant n 4 du 14 décembre 2023 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la répartition des frais de collecte

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FS CDFT ; CFTC Santé Scauiox ; UNSA FCS,

Article 1er - Modifie et remplace l'article 2 de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent anaenvt moiidfe et remclpae l'article 2 de l'accord du 18 oroctbe 2005 rleatif à la répartition des fiars de collecte.

L'article 2 « Fnmicnneeat d'un fnods vansit à l'amélioration de la négociation et de l'information des enitrrpeses de la banrhce » de l'accord est modifié cmmoie siut :

« Ariclte 2.1
Contribution des eptereirsns de la branche

Les esipetrenrs de la bhracne vsrenet une crtonutobiin destinée à asresur le fnneenmicat de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette ciuirtntboon est égale à 0,033 % du maonntt de la mssae siaallrae burte svaenrt d'assiette au fenmenncait de la foaomtirn professionnelle.

Toutefois, ctete cobutniotrin n'est due que dès lros que le matnont de la mssae silalraae de l'année N ? 1 est d'un monntat supérieur ou égal à 50 000 ?, et est au mniimum égale à 50 ?, motnant mniimum forfaitaire, qeul que siot le résultat du clucal ci-dessus. Elle ne porrua pas excéder un mtinnoat mixumam

Article 7 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent anevnat est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2025

Le présent anevnat est révisable tmealetont ou pemlneatelrit à la ddename de l'une ou l'autre des pitares signataires. Tutoe mdicfoiaaotn donenra leiu à un nvuoel anvanet cnclou par les prtrelanaes sacuoiox ou une pratie d'entre eux conformément aux diitpoinssos légales.

La damdnee de révision drvea être portée à la ccnsnanaoise des pretias contractantes, par letrte recommandée aevc aivs de réception. Elle dvera être accompagnée d'une lrtete de notifoaticin d'un navueou prejot de txete sur les pntois sutjes à révision. Les dicusoisnss dvrneot coecmmner dnas un délai de trios mios snivaut la réception de la lertte de notification. Le présent txete rrtseea en veuiugr jusqu'à l'application du nuvoel avnneat signé à la sutie d'une dademne de révision.

En outre, le présent ttexe et ses avtnanes éventuels pronorut être dénoncés par l'un ou l'autre des sarietngias dnas les cotdinnios définies par la loi.

L'accord puet être à tuot mneomt dénoncé aevc un préavis de toris mois. Ttuoe dénonciation par l'une des ptraies sgnietarais est oobgtierameinlt notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception ou ctnroe décharge à cchnuae des aeruts parties.

Toute oirainstgaon siyacdnle représentative des salariés ou des eymrupleos puet en dmdnneer la révision à l'issue d'un cylce électoral.

forariitafe de 18 000 ?.

Les pitars cenonnvneit de rveior ce tuax asini que les matontns mumimin et maixmum au monis tuos les 3 ans.

La déclaration annleue et le pmenaeit de la crobtinuotin itunide snot obligatoires, même en cas d'exonération de piaenmet tel que précisés précédemment. Elle est réglée par caqhue eiensprtre au puls trad le 30 avril, après saiese dématérialisée sur le stie www. branche-dmt. fr des imnatroofnis nécessaires au cuacll du mnntoat de la cniiroutbton due, établie sur la bsaie de la mssae salalarie sralarve d'assiette au fmneancniet de la fimraoton professionnelle.

Les modalités de déclaration obligatoire, comme les modalités de règlement snot détaillées sur le stie www. branche-dmt. fr.

Cette ciutibontorn est gérée par l'association piarritae puor l'aide à la négociation entre les iutroeuuecntrls du négoce et des prtseaiots de scvereis dnas les dmiaenos médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des cptmoes de l'APAN-DMT est ftiae en assemblée générale après cauqhe clôture annuelle, au crous du pimarerer stsmreee de chuqae année, et sur ddnmaee paritaire, dvenat la CMPPNI.

Article 2.2
Répartition des fodns collectés

Déduction ftaie des fiars de collecte, les smeoms ruceelliiles snot réparties de la façon snuvaite :
? 50 % de la ctloclee est destinée à l'APAN-DMT ;
? 50 % de la ctollcee est répartie équitablement entre ttoues les oinisoantgars slnyedaics représentatives sliraelaas et paortanls suos réserve que ces dernières aeint adressé luer raorppt de jtfioctiusan d'utilisation des fonds versés l'année précédente. En l'absence de cutamionmcin du jaifcutsitif d'utilisation des fonds après duex rappels, le mtanont cerprsdnnoat à la prat dévolue à ldtiae otinoiraagsn prroua être réaffecté à l'APAN-DMT par vtote de l'assemblée générale. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 - Durée. Révision. Extension. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

3.1. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.2. Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction coramant le ou les articles

Avenant du 12 décembre 2024 à l'accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux ; UNSA commerce et services,

Article 1er - Modification de l'article 6 de l'accord
En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent avenant annule l'article 6 de l'accord susvisé et le remplace par :

« Article 6
Prise en charge financière

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche par l'accord du 6 décembre 2018, sur la base d'un forfait horaire convenu au titre des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, d'hébergement (informations à fournir sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr>).

Les travaux de la CPFENP permettent de définir des nouveaux postes en charge différents selon les qualifications visées. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

suivis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations représentatives d'employeurs. Les dispositions s'appliquent sur la révision doivent s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant retient en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

3.3. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demeurent l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements existants dans son champ d'application. La demande d'extension sera faite simultanément au dépôt par la partie la plus diligente.

3.5. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Afin de garantir la prise en compte des besoins de professionnalisation par l'OPCO désigné pour les entreprises de la branche cet avenant entrera en vigueur dès sa signature et au plus tard le 1er janvier 2025.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant : toute demande, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux données connues d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises, les parties conviennent s'accorder pour déterminer l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2024

Le présent accord est révisable conjointement ou par l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être soumise à un vote préalable par les représentants élus ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un salarié peignant de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être mises en œuvre dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent avenant entrera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent avenant et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est immédiatement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation représentative des salariés ou des entreprises peut en demandant la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 13 mars 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle Intervenant médico-technique à domicile CQP IMTAD

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1er de la convention collective du négoce et des portistes de Suisse dans les domaines médico-techniques.

La convention collective ICDC 1982 (numéro de brochure 3286) s'applique aux employés et salariés du secteur du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, dont l'activité principale consiste en :

- ? la mise à disposition (intégrant l'installation, les réglages, la maintenance (dans le cadre d'une location ou d'une vente) les matériels médicaux et cliniques ainsi que pour objet la mise en place de traitement et/ou l'assistance à des personnes en situation de dépendance handicap ou maladie ;
- ? le suivi médico-technique durant toute la durée d'accompagnement ;
- ? la réalisation de prestations de services liées aux activités de soins ou de soins au profit des mêmes bénéficiaires ;
- ? l'appréhension du patient en fonction de sa situation (personne malade, en phase d'autonomie ou en situation de handicap).

Le champ d'application concerne l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, Métropole inclus.

Article 2 - Création d'un certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Cet accord a pour objet la création du certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile (CQP IMTAD).

À la date du dépôt du dossier d'inscription auprès du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), il n'existait aucune certification professionnelle dédiée au métier d'intervenant médico-technique à domicile reflétant la diversité des compétences et des conditions d'exercice du métier ainsi que sa diversité et présente en tant que l'ensemble de ses dimensions (médico-technique, réglementaire, digitale, sociologique et psychologique).

C'est dans ce cadre que la CEPFNP de la branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines du médico-technique a décidé de créer le CQP IMTAD et de demander son inscription au RNCP.

En réponse à l'appel à consultation émis chaque année par le RNCP, afin de déterminer la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence, la CPNE-FP a soumis son dossier visant à inscrire le métier d'Intervenant médico-technique à domicile pour les professionnels de santé à domicile.

Par décision du 16 décembre 2022, la Commission de la qualification professionnelle a reconnu le métier d'intervenant médico-technique à domicile pour les professionnels de santé à domicile, comme métier considéré comme particulièrement en évolution ou en émergence.

Une nouvelle décision de la Commission de la qualification professionnelle en date du 18 décembre 2024 a renouvelé

l'inscription du métier d'intervenant médico-technique à domicile sur la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2025.

Article 3 - Objet et niveau du CQP IMTAD
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le CQP a pour objet de permettre l'accès à la qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile et à sa reconnaissance par l'ensemble de la branche professionnelle.

En sa qualité de première partie prenante en matière de la branche, le CQP IMTAD entend être le point d'entrée dans le métier d'intervenant médico-technique à domicile.

Au regard de l'objet du CQP ainsi créé, et sous réserve de son inscription par le règlement national des certifications professionnelles (RNCP), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de le proposer au niveau de qualification « 4 » du cadre national des certifications professionnelles.

Article 4 - Organisme certificateur
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Les partenaires sociaux désignent l'association patronale pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT) en tant que partenaire morale, sous l'égide de la CPNEFP, comme l'organisme certificateur du CQP IMTAD.

À ce titre, sous l'autorité de la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, l'APAN DMT, en tant que partenaire morale, sous l'égide de la CPNEFP, assure l'ensemble des missions qui lui sont dévolues.

L'APAN DMT pourra déléguer une partie de ces missions, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance avec un organisme dédié, et financé par la branche, sur la base d'un cahier des charges établi par la CPNEFP. Le choix de l'organisme devra être à la CPNEFP après appel d'offres.

Article 5 - Propriété intellectuelle du CQP IMTAD
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

La propriété intellectuelle du CQP « Intervenant médico-technique à domicile » a été transférée au certificateur ci-avant défini, l'association patronale pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), partenaire morale, sous l'égide de la CPNEFP.

Article 6 - Modalités d'accès au CQP
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le CQP IMTAD est accessible par différentes voies :
? dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
? dans le cadre d'un parcours de formation individualisé financé par la voie de la formation professionnelle continue ;
? ce parcours étant défini après un entretien préalable du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
? dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Le CQP IMTAD s'adresse aux catégories de publics suivants :
? les nouveaux entrants dans une entreprise nouvelle de la branche ;
? les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
? les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
? les demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP.

Aucun prérequis de niveau de qualification n'est exigé pour être admis au sein d'un parcours pédagogique préparant au CQP « Intervenant médico-technique à domicile » par la voie de la formation.

Les candidats doivent être âgés de dix-huit ans révolus

puor etrenr dnas le parcours.

Toute demande de certification est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé, selon les modalités décrites par le dossier, auprès de l'organisme de formation choisi par le postulant, et transmis à l'organisme certificateur.

Article 7 - Modalités de mise en œuvre du CQP
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Article 7.1 - Documents de référence
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

La mise en place du CQP « Infirmier médico-technique à domicile » repose sur :

- ? un référentiel d'activités et un référentiel de compétences liés aux au métier d'intervenant médico-technique à domicile ;
- ? un référentiel d'évaluation qui précise les modalités et les critères d'évaluation des compétences, par la voie de la formation ;
- ? un règlement de délivrance (voie de la formation et/ou de la VAE) ;
- ? une procédure de contrôle de la qualité de mise en œuvre par les partenaires agréés.

Ces documents sont accessibles sur demande formelle auprès du secrétariat de branche : secretariat@branche-dmt.fr.

Article 7.2 - Organisation de la formation
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Tout organisme de formation et d'évaluation doit être habilité expressément par la CPNEFF.

La CPNEFF établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de déroulement de l'habilitation de l'organisme. Ce cahier des charges détermine notamment les modalités de délivrance de la formation, les conditions matérielles, organisationnelles et exigées liées à la qualité des formateurs. L'habilitation est attribuée pour une durée de 3 ans renouvelable par décision de la CPNEFF.

Le cahier des charges sera accessible sur demande auprès du secrétariat de branche : secretariat@branche-dmt.fr.

Chaque organisme de formation doit présenter son dossier conformément à ce cahier des charges. Les modalités de candidature, délais, et recours sont précisées dans le cahier des charges.

La CPNEFF et les organisations habilitées s'engagent à accompagner activement à l'habilitation qui nécessite qu'ils doivent organiser la création du CQP ;
? le processus de création de la branche pour la création du CQP ;
? les référentiels du CQP ;
? les modalités de mise en œuvre du CQP.

La saisine de l'habilitation peut avoir lieu à tout moment à la décision prise par la CPNEFF et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNEFF.

Les organismes de formation ont la possibilité de former un recours contre les décisions de refus d'habilitation ou de suspension d'habilitation de la CPNEFF.

La procédure exacte de recours est déterminée par la CPNEFF et la procédure sera mentionnée sur le site des décisions de refus ou de suspension d'habilitation.

Article 8 - Positionnement conventionnel du CQP
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Article 8.1 - Cas du salarié ayant obtenu le CQP et occupant un emploi correspondant à la qualification visée
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le CQP IMATD est validé au niveau national et reconnu par l'ensemble des entreprises du secteur notamment au niveau de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982). Les négociateurs de l'accord souhaitent, au travers de la création de

ce CQP, favoriser le développement des qualifications et l'attractivité des métiers liés à l'activité des entreprises de la branche.

À ce titre et afin de soutenir le développement de ces compétences et des qualifications, le titulaire du CQP IMATD bénéficiera d'un emploi dont le classement initial est positionné en E3.

L'appellation métier « Infirmier médico-technique à domicile » renvoie à plusieurs emplois cibles.

Au regard du contenu d'exercice du métier visé et des spécificités des entreprises employeurs au sein de la branche professionnelle notamment, les emplois des emplois qui peuvent être exercés par les titulaires du CQP peuvent varier. Les emplois cibles peuvent ainsi revêtir des appellations telles que :

- ? technicien(ne) intervenant(e) à domicile ;
- ? technicien(ne) paramédical ;
- ? technicien(ne) de maintenance en matériel médical ;
- ? technicien(ne) d'intervention sur matériels d'assistance paramédicale ;
- ? technicien(ne) ambulancier ;
- ? technicien(ne) en matériel médical ;
- ? technicien(ne) en soins infirmiers ;
- ? technicien(ne) soins infirmiers ;
- ? technicien(ne) du matériel ;
- ? technicien(ne) post-opérateur de matériel médical ;
- ? technicien(ne) maintien à domicile/oxygène ;
- ? technicien(ne) d'installation, maintenance et nettoyage de dispositifs ;
- ? assistant(e) technique ambulancier de matériel médical ;
- ? assistant(e) technique paramédical ;
- ? livreur(euse) ambulancier en matériel médical ;
- ? conseiller(ère) médico-technique ;
- ? agent polyvalent d'installation?

Article 8.2 - Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans occuper l'emploi correspondant à la qualification visée
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Si, en général, le salarié occupe l'emploi pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises.

Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas l'emploi en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera au titre de l'obtention de son CQP d'une priorité d'accès à l'emploi correspondant à ses compétences acquises dans l'année qui suit l'obtention du CQP.

Article 9 - Coordination et suivi
En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Parallèlement à la mise en œuvre de la procédure de contrôle de la qualité, un conseil de professionnement dédié au CQP IMATD est mis en place. Il assure de veille et de conseil de la CPNEFF, il appuie des recommandations relatives à l'évolution du métier et leur impact sur le développement de la branche du CQP IMATD.

Le conseil de professionnement du CQP IMATD est composé :

- ? d'un membre représentant du comité de branche APAN-DMT, président du conseil de professionnement ;
- ? de deux membres, représentants du réseau des partenaires habilités pour le CQP IMATD ;
- ? d'un membre pour chaque organisation syndicale de salariés représentative. Les membres étant désignés par chaque organisation syndicale de salariés ;
- ? d'un nombre égal de représentants à celui du collège salariés, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales. Les membres étant désignés par chaque organisation patronale.

L'ensemble des membres du conseil de professionnement d'une vocation délibérative : à noter le conseil de professionnement n'est pas une instance de décision, mais une instance de conseil et de recommandation.

Le rôle du conseil de professionnement est d'établir des avis et

préconisations relatives à :
? l'actualisation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation du CQP IMTAD
? l'adaptation des parcours et voies d'accès à la formation et à la certification ;
? les questions relatives à l'organisation des parcours de formation et d'évaluation ;
? l'analyse du dispositif à partir notamment de blains quantitatifs et qualitatifs établis par le certificateur APAN-DMT (taux d'obtention de la certification, taux d'accès à l'emploi et à l'emploi visé, ainsi qu'à l'emploi durable des certifiés, etc.) ;
? l'analyse des possibilités de créer de nouveaux métiers ou de modifier des métiers existants, avec d'autres acteurs du RCNP proches/comparables de même niveau ou de niveau différent, et/ou avec des acteurs enregistrés au répertoire spécifique (RS).

Le conseil de professionnement du CQP ITAMD se réunit une fois par an et lors du lancement des travaux d'analyse et de réingénierie visant le renouvellement de l'enregistrement de la certification au RCNP et ce, à l'issue des réunions techniques préparatoires, en présentiel et/ou en distanciel, sur convocation du représentant du certificateur APAN-DMT, président du conseil de perfectionnement.

Le conseil de professionnement est toujours présidé par un représentant du certificateur APAN-DMT.

Celui-ci définit l'ordre du jour avec les membres permanents du conseil, convoque les membres permanents du conseil, invite les éventuelles personnes qualifiées selon les thématiques de l'ordre du jour du conseil.

Son rôle est notamment de faciliter l'organisation du conseil et d'animer les échanges lors de sa tenue.

Le président du conseil de professionnement n'a aucune voix délibérative. Il lui revient d'établir les avis et recommandations prononcées à la majorité simple par les membres permanents du conseil de professionnement.

Article 10 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

La branche professionnelle de la vente et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petits entrepreneurs de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises.

Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

Article 11 - Égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Les obligations des employeurs de salariés et d'employeurs représentatives et s'inscrivent du présent accord reconnaissant l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les obligations de la branche visent à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Ainsi la mise en œuvre de ce CQP répond aux mêmes exigences.

Article 12 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le présent accord ci-dessus est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne s'appliquera qu'après l'entrée en vigueur du CQP par l'employeur compétent et son inscription au RNCP, et après l'obtention par la CPNE-FP, des organismes de formation chargés de sa mise en œuvre.

Article 13 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera déposé par le secrétariat de la branche auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

En vue de l'extension du présent accord, les parties s'engagent à saisir de manière conjointe au dépôt, le ministère du travail au titre de l'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 14 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être soumise à un nouvel accord par les parties ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des représentants représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions d'urgence seront prises dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent accord sera révisé en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent accord et ses éventuels avenants pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est oser recommandée notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou cote décharge à l'usage des autres parties.

Toute organisation représentative des salariés ou des électeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 juin 2025

Les professionnels de santé et les professionnels de matériels, dont les professionnels de santé à domicile sont régis par le code de la santé publique (art. L. 5232-3 du code de la santé publique, et article D. 5232-1 et suivants) et exercent les activités telles que décrites par l'article 1er et sur les champs d'activité posés par l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2006.

Le secteur de la santé à domicile est un secteur en pleine croissance et diversifié et connaît de fortes évolutions technologiques, réglementaires et sociétales sur un marché de plus en plus concentré et concurrentiel.

Les métiers et emplois se transforment au gré de ces évolutions, mais aussi en lien avec les besoins en matière d'organisation des soins, caractérisés par un temps médical et paramédical contraint, et une hospitalité qui induit de plus en plus de soins en dehors des établissements de domicile. Parallèlement, l'évolution des technologies de santé conduit à la mise sur le marché de dispositifs médicaux de plus en plus complexes, nécessitant une expertise, et au sens large, ces nouveaux métiers de santé ont une forte valeur ajoutée de précision et de qualité qui a un impact sur les modes de traitement, la tolérance, et par voie de conséquence sur les

activités des prestataires. L'élargissement peenttoil des peniatts éligibles à une pirse en carhge à dloimice praouiirt cirudone à une deocvfiitsirain des activités assumées par les prestataires, nneomatmt en lein aevc la stratégie natailnoe de santé de privilégier le vraie altamoubrie et domiciliaire. Parallèlement, le déploiement de la diilsitaagtion et du numérique en santé, conidut également à une évolution de l'accompagnement des piatetns aevc l'arrivée de nvuaaex dptiofssis de télé-suivi ou de télé-observance.

Face à ces enjeux, la filière peine à rtceurer les salariés de puls en puls qualifiés dnou elle a besoin.

Le métier d'intervenant médico-technique à dimoilce epmorte dnoc soeln la spécialité, des compétences spécifiques liée à l'activité (ou au tpye de tneimreat mis en ?uvre). Ils revocerunt dnoc des eplomis et/ ou une dénomination d'emploi variés.

Cependant, et puor tetous les activités, le métier d'intervenant médico-technique à diclomie intieervnt puor la msie en pcale d'un tietrament ialiqmnpnt la délivrance et ou msie à diosptioisn d'un dssiitpoif médical, et la réalisation de psetitnaros associées, en exécution d'une ptriorscepn médicale.

Un iaenrnnvt médico-technique à dmlciioe eercxe suos la responsabilité de gaanrt de l'activité au sien de l'entreprise de pratsetoin de santé à dmioclie qui l'emploie. Il met en ?uvre les pcoeritirsns médicales dnac le repscet de la réglementation en vigueur, et puls spécifiquement de la nnmrelcoaute définissant les modalités de psire en charge.

Un ientrevnant médico-technique à dliimcoe exrece

peiamepcrnilnt au diilcmoe des patients, et au sien de l'entreprise, mias il puet également iernnvetr dnac d'autres lieux de vie tles que les mainoss de retraite, les résidences puor psrneones âgées, ou les établissements d'hébergement puor pnrenesos dépendantes.

La création du craictfeit de qcuifliiatoan psleonsfrlneioe « Irenntvanet médico-technique à dliicmoe » de la banchre du négoce et des prnseiootts de sreecvis dnac les domaines médico-techniques prend auppi sur peruluis catstons :

- ? les beinsos cnstoiarss de la puapoiotln en poaterisnts médico-techniques sur l'ensemble du tierirorte ntaonail ;
- ? les bneioiss conséquents en matière de développement et de cttfariociein de compétences pnloesneloisrfs et opérationnelles, ggae d'employabilité puor les pssforneeonils et fuurts pierfelnonssoss du métier ;
- ? les beoniss de ruremntecet d'intervenants médico-techniques à doiclme des enrerspites de la bnrahce en réponse aux besonis de la popptoailun ;
- ? l'évolution des toechonilges et la dasilaigtotiin des pisres en cagrhe ;
- ? une oolgiabtin de foiramtn qui ibnmcoe aux preiatsearts de secrvies et duutrbtseir de matériel (PSDM).

Cette création vsie par conséquent à prteetrme une montée en compétences opérationnelles des nuuavoex etnrrnats dnac le métier d'intervenant médico-technique à diomlice (sans ftrooamin et/ ou snac expérience dnac le métier), à rrfeconer les compétences des salariés aevc peu d'expérience, ntonament par la viee de la ftoariomn et à cteirifr les compétences des salariés et nenmaomtt cuex dosnsipat d'une expérience dnac le métier visé par la viee de la VAE, et ce, puor mieux répondre aux beoniss précités.

sairale burt complétés par 90 jruos indemnisés à 75 % ;
 ? de 6 à 10 ans incluc de présence : 40 jorus indemnisés à 90 % du silaare burt complétés par 80 jrous indemnisés à 75 % ;
 ? de 11 à 15 ans iucnls de présence : 50 jrous indemnisés à 90 % du sraaile burt complétés par 70 jorus indemnisés à 75 % ;
 ? de 16 à 20 ans ilcnus de présence : 60 juros indemnisés à 90 % du slaraie burt complétés par 60 jorus indemnisés à 75 % ;
 ? de 21 à 25 ans ilncus de présence : 70 jrous indemnisés à 90 % du srlaaie burt complétés par 50 juros indemnisés à 75 % plus 20 jrous indemnisés à 66,67 % ;
 ? de 26 à 30 ans ilcuns de présence : 80 jrous indemnisés à 90 % du slaiare burt complétés par 40 juros indemnisés à 75 % plus 40 jruos indemnisés à 66,67 % ;
 ? à ptarir de 31 ans de présence : 90 juros indemnisés à 90 % du salriaie burt complétés par 30 jours indemnisés à 75 % plus 60 jours indemnisés à 66,7 %.

Cette indemnité complémentaire, versée par année civile, est psuiriuvoe jusqu'au trmee de l'hospitalisation éventuelle.

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié jfuiintast peeviorcr les psotitneras de la sécurité sociale. »

(1) L'article 1er est étendu suos réserve du recpest des dospniitsois des artlcies L. 1226-1, D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du cdoe du taivarl reifalts au maeiintn de salaire, sleon lsequeulls l'indemnité légale de mtneiiin de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne puet être réduite du fiat de psenotiarts versées par un régime de prévoyance, suaf à pirotrpoon de la prat eevuiclxnemnt financée par l'employeur.
 (Arrêté du 28 jluielt 2025 - art. 1)

Article 2 - Suppression de l'article 17.3 « Affiliation au régime de retraite des cadres »
 En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 17.3 « Afoltfaiiin au régime de raitrtee des caedrs » de la covnnoetin clctlevoie ntlionaae du négoce et pieratntoss de sceevirs dnac les doemains médico-technique est supprimé.

Article 3 - Durée. □Dépôt. □Extension et entrée en vigueur
 En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord, clnocu puor une durée indéterminée, pnrerda effet, au puls tôt, à cmepotr de la dtae d'entrée en vuieugr de l'accord du 13 jveianr 2022 poartnt sur la coiscastilian des emoilps siot le 5 otobrce 2025.

Accord du 13 mars 2025 relatif à la modification des articles 11.2 et 17.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 11.2 « Maladie. □Accident : indemnisation »

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 11.2 « Maladie. ? Aciendct : inndsmtiioaen » de la ceoontvvin clctoevile nltiaaone du négoce et potaitrsens de scierves dnac les deaonims médico-technique est modifié et remplacé par les disoisiotpns sevtunais :

L'article 11.2 srea asini rédigé :

« Acrtille 11.2
 Maladie. ? Aindecct : indemnisation

Le salarié, jtfsnuiait d'un an d'ancienneté au sien de l'entreprise, aenbst puor casue de maiaidle ou d'accident bénéficie d'une instndioiemn complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :
 ? puor les salariés non cadres, à ctoempr du 4e juor cialedarne d'absence citnuone en cas de maladie, snas délai de cncerae en cas d'accident ou mliade poessrnlfnnoele et puor les salariés rvlaenet du driot lacol d'Alsace-Moselle (quelle qu'en siot la cause) ;
 ? puor les salariés cadres, snas délai de carence.

Le mnaotnt burt de l'indemnité complémentaire peemrt de mniiatenr le saarile burt qu'aurait perçu le salarié s'il aviat travaillé, suos déduction des pttnaeosirs seevris par la sécurité scilaoe et aurtas orsmagines de peiotorctn complémentaire recalculées en burt sur les bseas savituens :
 ? de 1 à 5 ans icnuls de présence : 30 jrous indemnisés à 90 % du

Il s'agit de l'initiative de la partie la plus défavorisée des bénéficiaires prévues par le code du travail.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

La branche polsfrsinoe du négoce et des professions de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification doit être conclue par les parties en conformité avec les dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être conclues dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte s'applique en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses éventuels avenants pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Accord du 19 juin 2025 relatif à la modification des articles 10 et 11.5 de la convention collective

Signataires

Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFP ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 10 « Période d'essai »

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 10 de la convention collective de la branche du négoce et des professions de services dans les domaines médico-techniques est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 (1)

Période d'essai

10.1. ? Salarié non cadre

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut d'employé (E1 à E4) ne peut excéder une durée de deux mois.

La période d'essai initiale pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut technique et agents de maîtrise (TAM5 à TAM8) ne peut excéder une durée de trois mois.

Sous réserve que le contrat de travail le prévoit, cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée d'un contrat à durée déterminée entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des représentants élus peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, lesquelles prévoient notamment que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période comprise entre la date de signature de l'accord ou de l'ensemble des dispositions représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.* (Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

La signature de l'accord du 13 janvier 2022 a permis la création d'une nouvelle structure des entreprises de la branche, les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche du négoce et des professions de services dans les domaines médico-techniques ont souhaité modifier l'article de la convention collective sur l'indemnisation en cas d'accident ou maladie faisant référence aux niveaux d'emplois et anciennetés antérieurement appliqués.

Par la même occasion, les organisations syndicales et professionnelles représentatives ont profité pour modifier l'article sur l'affiliation au régime de retraite des cadres qui n'a plus été de la fusion des régimes de retraite complémentaire Argic et Arco au 1er janvier 2019.

10.2. ? Salarié cadre

La période d'essai pour les salariés positionnés sur un emploi classé sur le statut cadre (C9 à D14) ne peut excéder une durée initiale de quatre mois.

Sous réserve que le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois pour la même durée, d'un contrat à durée déterminée entre le salarié et l'employeur, intervenant avant l'échéance de la période d'essai initiale.

10.3. ? Durée de la période d'essai salarié non cadre et salarié cadre

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai par l'une quelconque des parties doit être notifiée par écrit. Elle prend effet au terme du délai de prévenance prévu par la loi, à savoir à date :

Si la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur :
? 24 heures si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;
? 48 heures si la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
? 2 semaines si la présence est comprise entre 1 et 3 mois ;
? 1 mois si la présence dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

Si la rupture anticipée est à l'initiative du salarié :
? 24 heures s'il est présent depuis moins de 8 jours dans l'entreprise ;
? 48 heures s'il est présent depuis 8 jours ou plus. »

(1) *L'article 10 de la convention collective est étendu sous réserve du respect, s'agissant des salariés en contrat à durée déterminée, des dispositions des articles L. 1242-10 et L. 1242-11 du code du travail.* (Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 11.5 « Congés familiaux »

En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 11.5 de la convention collective relative au négoce et

pastriteons de sriecevs dnas les danoemis médico-techniques est modifié et remplacé par les dioinitsopss snaviuets :

« Alrtcie 11.5

Congés familiaux

En dhroes des congés annuels, les salariés ont diort à des congés payés de crotue durée puor les événements de famlme prévus ci-dessous :

? nnaacsise : toirs juros ouvrés puor chuqae nsscaniae ou aptidoon ;

? mariage/ Pcas ou remariage/ neovuau Pcas du salarié : cniq juros ouvrés ;

? mgraaiie ou rrgmeaiae d'un eafnnt : 1 juor ouvré ;

? décès du conjoint, d'un desecandnt ou d'un acnnaesdt en lnige directe, d'un frère, d'une s?ur ou de beaux-parents : toirs juros ouvrés ;

On etnend par :

?? dsatnneceds en lnige deicrte : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, snas lmitie de degré et par annetacsds en lnige drtecie : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, snas liitme de degré ;

?? beaux-parents : les pnteras du conijont ou le cnooiint d'un pnerat ;

?? cnojoint : les prsneones mariées ou pacées ou cnoiubncs ;

? décès d'un efannt : duzoe jorus orlbavues puor le décès d'un ennaft ou qoatruze juros oblvuares lqsroue l'enfant est âgé de mnois de 25 ans et qeul que siot son âge si l'enfant décédé était lui-même pneart ou en cas de décès d'une pnersnoe âgée de mnois de 25 ans à sa cgrahe effctveie et parmneente ;

? indépendamment du congé puor décès d'un enfnat mentionné ci-dessus, tuot salarié, quels que snoeit son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de dieul de 8 juors ourvaelbs en cas de décès de son enfnat âgé de mnois de 25 ans ou d'une pnosnree âgée de mnois de 25 ans à sa cahрге eefcvitfe et permanente. Ce congé puet être fractionné en duex périodes ; chuqae période est d'une durée au mions égale à une journée. Le salarié irmnofe l'employeur 24 herues au mnois anavt le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil puet être pirs dnas un délai d'un an à ctempor du décès de l'enfant ;

? Ces durées pnuorort être prolongées d'une journée si le leiu du mgaarie ou du Pcas du salarié ou du mraaige d'un enfnat ou de l'enterrement du conjoint, dncneesadt ou ascendant, est dinstat de puls de 400 kilomètres du leiu heitbaul de taavirl du salarié ;

? aconne de la snvuerue d'un hacindap cehz un efnant : cniq jorus ouvaberls ;

? ancnone de la survenue, cehz un enfant, d'un cncear ou d'une paoolihtge cioqhurne nécessitant un atpsneapgisre thérapeutique ; la litse de ces phgloteoias cnhrouiqes est fixée par l'article D. 3142-1-2 du cdoe du tvairal : 5 juros oebularvs ;

? congés ennaft mladae : en cas de mdlaaie ou acedinct d'un enfnat âgé de mnois de 16 ans, attesté par un ceiftacirt médical, tuot salarié bénéficie d'un diort à congé non rémunéré d'une durée mamlixae de 3 juors ovbaruels par an, ou 5 jours oaelbvurs

par an si l'enfant a mions de 1 an. Puor les salariés de la bnhrace aaynt au mions 2 ans d'ancienneté et dnort l'enfant âgé de 16 ans et moins est amené à utsieler ces dtiros à congé, bénéficiera de la rémunération d'un jour, sur les 3 ou 5 jours mxuimam pirs par an. Ctete période d'absence est assimilée à du tepms de tiaarvl effectif. »

Article 3 - Durée.□Dépôt, extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord, cnlocu puor une durée indéterminée, pnerda eefft à cotmper de la dtae d'entrée en vgiuuer de l'accord du 13 jvianer 2022 portnat sur la cfossaciiltain des emplois siot le 5 ocorbte 2025.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dnademe d'extension à l'initiative de la paitre la puls dinigetle dnas les cdoinoitns prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

La bnacrhie peolelfrnnsisoe du négoce et des piesottrnas de sicerve dnas les dmeoanis médico-techniques étant composée moreamaintejrnt de très peeitts eietprsens de moins de cnuatnqie salariés, les dpsnoisitios du présent accord ont été rédiggées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des stunltaoipis mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiraval ne se jsuifte pas.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent acocrd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dsoiponsiits légales.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

L'entrée en veguuir de la novlelue ciasiiostaclfn des eloimps de la bhcrane a puor conséquence de rendre obsolètes pserluius atriels de la ceonniovtv coctvilee fsanait référence aux naiveux d'emplois et cmselteasns antérieurement appliqués.

Les pitaenraers scuaaix décident en conséquence de procéder à la msie en conformité des acriltes de la cioentonvn cilevtcloe y fsnaiat expressément référence asnii qu'à un teglajotte des dtpsioisins concernées.

« Arictle 2
Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Bénéficiant à ttire obligatoire, des garaietns définies par le présent accord, et ce, dès luer dtae d'embauche :

? les salariés ? non-cadres ? ne reeanvlt pas de l'article 2.1 de l'ANI prévoyance du 17 nrevombe 2017 ;

? les salariés ? cadars ? revelant de l'article 2.1 de l'ANI prévoyance du 17 nomvbre 2017.

Ainsi que prévu par l'article 4.3. de l'accord du 13 jneivar 2022 ptnraot sur la ctisiosiafcaln des emplois, les eeetnrrips arnout teotoiufs la faculté, cmmoe prévu par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, d'intégrer des salariés non cerdas positionnés au niaevu TAM 8, à la catégorie des cdears de luer régime de fais de santé suos réserve de le prévoir elitcxpmeient dnas l'acte reealvnt de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité saccoile frsanilamot le régime au sien de l'entreprise. »

1.2. ? Mdiooftiicn de l'article 7.2 « Astseite de cacull des cioistoatns et des pinottasres »

L'article 7.2 de l'accord du 25 setmebpre 2020 est supprimé et remplacé par les dtiionospiss svieatuns :

« Aitlcree 7.2

Avenant du 19 juin 2025 aux accords du 25 septembre 2020 relatifs aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modifications de l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

1.1. ? Mfcooiaditn de l'article 2 « Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance »

L'article 2 de l'accord du 25 smbteepre 2020 est supprimé et remplacé par les doisnopiists stvauines :

Les caitiotonss et les ptraetnsois snot fixées en pcgrntaueoe du slaraie de référence, définit cmmoe le saralie burt siuoms à coitiatsnos de sécurité sociale, y comirps primes, gitraitiaofncs et rlappes de sairiae dus au trite des 12 mios cvliis précédant l'événement.

Le siarlar de référence est limité à :

- ? la tanhcre 2 puor les salariés reevlnt de l'articles 2.1 de l'ANI prévoyance du 17 nmebovre 2017 ;
- ? la trchane 1 puor les salariés ne revanelt pas de l'article 2.1 de l'ANI prévoyance du 17 nbmervoe 2017.

On entned par :

- ? tcnahre 1 (équivalent à l'ancienne tchraane A) : paitre du siarlar limitée au pnlafod de la sécurité sloacie ;
 - ? tnhrace 2 limitée à 4 ponldafs anleuns de la sécurité saioacle (équivalent à l'ancienne trhance B) : ptraie du sriaale csproime enrte le polnfad de la sécurité saoclie et qarute fios son montant.
- »

Article 2 - Modifications de l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture santé

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 2.1 de l'accord du 25 stebempre 2020 est supprimé et remplacé par les diistospoins snvuaetis :

« Atilcre 2.1

Bénéficiaires de la cvruuteore fails de santé

L'ensemble des salariés des eirssteprns rlenevat du champ d'application du présent accord, bénéficient à trite obligatoire, de la crtuovuere définie par le présent accord, et ce, dès luer dtae d'embauche.

Ainsi que prévu par l'article 4.3. de l'accord du 13 jevanir 2022 pontart sur la csictfaisloain des emplois, les erpnetseris aunrot tifeotuos la faculté, comme prévu par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, d'intégrer des salariés non ceadr positionnés au niveau TAM 8, à la catégorie des ceadr de luer régime de frais de santé suos réserve de le prévoir elnxicepteimt dnas l'acte rlaevnet de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité scoiale falnmsiroat le régime au sien de l'entreprise. »

Article 3 - Durée. □Dépôt. □Extension et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord, colcnu puor une durée indéterminée, pnrerda effet à cmopetr de la dtae d'entrée en veugiur de l'accord du 13 jinevar 2022 poartnt sur la cciifosiastaln des emplois.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dmandee d'extension à l'initiative de la ptaire la puls dgetinlie dnas les cnioniodts prévues par le cdoe du travail.

Article 4 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Avenant du 19 juin 2025 à l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 4.3 de l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois

La CCN du négoce et des ptnotaresis de sicveres dnas les dimoeans médico-techniques étant composéee mijoanmeritaert de très pieetts erseirents de monis de ciutnqnae salariés, les dsptiionosis du présent acocrd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vïoe de conséquence, l'adoption des sailnupitots mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl ne se jfisutie pas.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent acocrd puet être révisé ou dénoncé conformément aux doisoitiipss légales.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le nuvaeou système de ctsiiafolcsain de l'accord du 13 jveanir 2022 ptronat sur la caiitfloaiscns des epimlos étant une rfnotee intégrale, il ne pemret pas de cnnacrosodepde dctiere ernte l'ancienne cfsaalitiscion et la nouvelle. Aisni que rappelé à l'article 1er de l'accord du 13 jvainer 2022 « Les stgiaiars de l'accord stilunept qu'il n'est en acun cas pssibloe de friae une tiaonstrpsion deircte de l'ancienne citiofissalcan vres la nlevuole classification, oebjt de cet acocrd ».

Cette rfnotee a cuidont les prneriaates siuoacx à iedftniier les catégories ovctetibjes associées aux sautts des emoilps sleon les modalités savieunts :

- ? eoipmls non-cadres des nejavu E1 à TAM 8 ;
- ? elmopis crades des naiveux C9 à D14.

D'autre part, les sntegiaiars ont également etndenu gtanairr aux salariés tsaannirt d'un elmpoi issu de l'ancienne classification, vres un elmpoi de la nouvlele classification, le mainietn du bénéfice des dsstiioinpos associées aux suttas antérieures de l'emploi dnas la cisalitcaoisfn antérieure, conformément à l'article 8.2. de l'accord.

Dans ce cadre, un anvanet à l'accord du 13 jaeinvr 2022 sur la cciasttiloafin a été cclonu aifn nmmeonatt de ptmetrree aux erpntseeirs de mneiatnir la pctoretain sloiae complémentaire des ceadr ansii que l'obligation dtie du « 1,50 trahnce A » puor les salariés aemnennecint positionnés sur un eoplmi revlnaet de la catégorie d'assimilés ceadr au snes de l'article « 2.2 » de l'ANI du 17 nervobme 2017 de prévoyance (jusqu'alors affectés au niveau III, pstoiion 3.2 de l'ancienne classification), qui n'existent puls dnas la nuvolele ctasfoiaiciisn définie par l'accord du 13 janvier.

Le présent anenvat vsie à apatder en ce snes les ardcos du 25 sbpemrete 2020 riefatls à la prévoyance et aux frais de santé aifn de sipremupr les références aux salariés assimilés cdreas ranevlet de l'article 2.2 de l'ANI qui n'ont dès lros puls d'objet dnas le cdare de la nlevuole caaisfotlicisn ansii que feaomlisrr la possibilité susmentionnée.

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

L'article 4.3 de l'accord du 13 jaevinr 2022 est supprimé et remplacé par les dsnpitiois sienatuvs :

« Aictlre 4.3

Identification des eoimlps puor le bénéfice de dtosinispios spécifiques en matière de poetorcitn scoiale complémentaire

Pour l'application des diiopstnosis cnoevnnllioetes de l'article 2.1 de l'accord noiantal ieinteosronefsnrpl du 17 nremovbe 2017 raeltif à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés renaevlt des nveuaix d'emplois anallt de C9 à D14.

En parallèle, si les petinrraees sacuoix n'ont pas enntdeu ifnteedir d'emplois relneavt de la définition de l'article 2.2 de l'accord nianoatl inptrrseeseioofnll du 17 nvmeore 2017, ils sioueantht néanmoins, cmome prévu par le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, prmtertee l'intégration de salariés non ceadr positionnés au

neiavu TAM 8, à la catégorie des régimes de potoecrin slicaoe complémentaire des cadres, nmtomnaet puor gartanir le rpeesct des disptioions de l'article 8.2 de l'accord.

Il est rappelé que les disipstnioos du présent aicltre ne vlaent que puor le bénéfice des seules dpinsiootsis spécifiques en matière de potetrioicn saclioie complémentaire. »

Article 2 - Durée. □Dépôt. □Extension et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent accord, ccnlou puor une durée indéterminée, pnrerda efekt à ctomper de la dtae d'entrée en viugeur de l'accord du 13 jivaner 2022 portnat sur la cilsifosataicn des emplois.

Il srea déposé et frea l'objet d'une ddenmae d'extension à l'initiative de la prae la puls ditenglie dnas les cniotiods prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

La CCN du négoce et des psitrnetoas de srecives dnas les damnoies médico-techniques étant composée mtjmeraouiierant de très ptitees eepnitresrs de monis de cnnuaitqé salariés, les dsptiisnoos du présent accrod ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des soalitunpis mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaral ne se jufstie pas.

Article 4 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le présent acocrd puet être révisé ou dénoncé conformément aux dionitiosps légales.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2025

Le nuoveau système de csaftoiiicals de l'accord du 13 jinaver 2022 patornt sur la ciatifasslcon des eiolmps étant une rfoente intégrale, il ne peremt pas de ccrsnepdraonoe dctreie ertne l'ancienne csloaitaicsifn et la nouvelle. Aisni que rappelé à l'article 1er de l'accord du 13 jnaevir 2022 « Les srtgnaieais de l'accord stunpilet qu'il n'est en auucn cas psloibse de firae une tinsairsrtoopn dtreice de l'ancienne cistiaocilsfn vres la noullvee classification, objet de cet acocrd ».

Cette rtoenfe a cidunot les pntrareaies siocuax à ifdeentir les catégories ovtimejbes associées aux stautts des eloiimps sloen les modalités stveanus :
? eoplms non-cadres des nevaiu E1 à TAM 8 ;
? empoils cerads des neaivux C9 à D14.

D'autre part, les saignaters ont également edtnneu gjaarnttr aux salariés traasnitnt d'un emplai issu de l'ancienne classification, vres un eoplmi de la nlelouve classification, le mtნიean du bénéfice des diitonopssis associées aux sttutas antérieurs de l'emploi dnas la citsficalison antérieure, conformément à l'article 8.2 de l'accord.

Le présent arcocd vsie s'agissant de l'accord du 13 jnveiar 2022 sur la classification, à rciietfer une erruer matérielle caractérisant les epimlos cdare d'une part, et à approter des précisions aifn de permettre, conformément à l'article 8.2 de l'accord, aux epseiterrns de mtiinnear la ptotiorecn sicoale complémentaire des crades ansii que l'obligation dtie du « 1,50 tacnhre A » puor les salariés acemneeninnt positionnés sur un eoplmi rneelavt de la catégorie d'assimilés cdears au snes de l'article « 2.2 » de l'ANI du 17 nromevbe 2017 de prévoyance (jusqu'alors affectés au niveau III, poistoin 3.2 de l'ancienne classification), qui n'existent puls dnas la nloulee castcfasoliin définie par l'accord du 13 janvier, d'autre part.

TEXTES SALAIRES

Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Le scdiyant notaanil des svireecs et tneeighcools de santé au dmcoliee (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des srecvies CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vntee CTFC (CSFV-CFTC),
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrete du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Article 1er

Objet

L'annexe II rtielive aux slraaeis minmia clvnoetneions (tableau des coefficients) de la cetovninon citveloce nntaaioe " Négoce et pnttsorea de sicrvées dnas les deainoms médico-techniques " du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmome siut :

ANNEXE II : Taaelbu des cnefofetciis (En euros)

	COEFFICIENT	MONTANT MENSUEL
Niveau I		
Position 1.1	150	1 230
Position 1.2	160	1 250
Position 1.3	180	1 300
Niveau II		
Position 2.1	200	1 340
Position 2.2	220	1 390
Position 2.3	240	1 440
Niveau III		

Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le scdinayt noaitanl des sercveis et telcgoeonihis de santé au dociimle (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des sicervs CDFT ; La fédération ntnaoalie de l'encadrement du crcoemme et des seevcris CFE-CGC ; La fédération santé saouicx CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrette du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

L'annexe II rvetiale aux sirlaeas mnimia cetiovnnonles (tableau des coefficients) de la cnviotneon cctleviole nolatiane « Négoce et pitnsoertas de seievrés dnas les deaomnis médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmome suit.

ANNEXE II
Tableau des ctneffcoieis

Position 3.1	260	1 480
Position 3.2	300	1 580
Niveau IV		
Position 4.1	350	1 921
Position 4.2	400	2 452
Niveau V		
Position 5.1	450	2 983
Position 5.2	500	3 514

Les sralaeis mnimia snot fixés puor une durée mleusnele de tarvail de 151,67 heures. A l'exception du navieu III, les salariés ne pueevnt pas être classés à des ccentoiieffs aeurts que cuex mentionnés dnas le présent tableau.

Les saeialrs versés ne puveent en auucn cas être inférieurs à la vluear du SMIC.

Article 2

Durée. - Notification. - Publicité

Le présent texte, cnolcu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux doiipntsis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux otoasarngniis sneidyals représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 obtroce 2005 au 8 décembre 2005. Il srea déposé, en 5 eerimepaxls originaux, à la dtcreioin départementale du travail, de l'emploi et de la fromtoian pnosolfleirese et au coeinsl de prud'hommes de Pairs à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à paritr de la dtae de réception la puls trdaviae des leretts recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 3

Extension et entrée en vigueur

Les preatis searantiigs snot cneuenovs de ddmaener l'extension du présent accord, dès cnnisnaocae du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP. Cet accord erenrta en vuuegir le pireemr juor du mios svauint la potraiu au Jarounl ofieicfl de son arrêté ministériel d'extension. Fiat à Paris, le 18 orcotbe 2005.

(En euros.)

	COEFFICIENT	MONTANT MNSEUEL
Niveau I		
Position 1. 1	150	1 347
Position 1. 2	160	1 365
Position 1. 3	180	1 385
Niveau II		
Position 2. 1	200	1 400
Position 2. 2	220	1 440
Position 2. 3	240	1 500
Niveau III		
Position 3. 1	260	1 600
Intermédiaire	280	1 660
Position 3. 2	300	1 720
Niveau IV		
Position 4. 1	350	2 150
Position 4. 2	400	2 773
Niveau V		
Position 5. 1	450	3 049
Position 5. 2	500	3 597

Les saiarels miimna snot fixés puor une durée mseenlule de

taavrl de 151, 67 heures.

Les paitreranes sociaux, sihatanout réduire le nombre de coceniitffs intermédiaires du nvieau III enrte les cffecitnoes 260 (position 3. 1) et 300 (position 3. 2), créent une piosoitn dtie intermédiaire (coefficient 280). Les salariés classés aux ciifeetocfns 261 à 279 snot reclassés dnas la psoitoin intermédiaire (nouveau cnioeffeict 280). Les salariés classés aux cifoecfentis 281 à 299 snot reclassés en pitoiosn 3. 2 (coefficient 300).

Les salariés ne pnuveet pas être classés à des cntcfioiefes et poisntos aeruts que cuex mentionnés dnas le présent tableau.

Les saariles versés ne puneevt en acuum cas être inférieurs à la vluear du SMIC.

Les ptraias sanaiiertgs pennnert l'engagement de cocemmenr la paonchire négociation slrailaae 2009 par la réintroduction d'une ou pesurluis vaeulrs de ptinos dnas la grille des minima conventionnels.

Article 2 - Durée, notification, publicité
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent texte, cloncu puor une durée indéterminée, sera,

Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le sayndcit naationl des sveirces et toghcleneois de santé au diicmlœ (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des seriecvcs CDFT ; La FNCES CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

Le présent accrd eenrrta en vuigneur le pimerrer juor du mios saviunt la plutcbaoiin au Jnaruol oifcfeil de son arrêté

Niveau	position	Ancien coefficient	Nouveau coefficient	Salaire mensuel
	1	150	300	1 374
I	2	160	305	1 397
	3	180	310	1 420
	1	200	405	1 434
II	2	220	415	1 470
	3	240	430	1 523
	1	260	520	1 628
III	Intermédiaire	280	540	1 691
	2	300	560	1 753
IV	1	350	700	2 303
	2	400	870	2 863
V	1	450	930	3 060
	2	500	1 100	3 619

Les siaerlas mmiina snot fixés puor une durée mlesnlu de tviaarl de 151, 67 heures.

Les searlias versés ne penuevt en aucun cas être inférieurs à la vuaelr du Smic.

Les minima snot calculés à pirtar des noauvex coefficients. Les mnnaotts snot arirodns à l'euro supérieur.

conformément aux dissnoiitops de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié en ongiaril aux osnationrgais snecdialys représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 15 au 30 nrevmboe 2008.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à piatr de la dtae la puls tiadrve de rritaet des leertts recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en 2 eirepamxels papeirs originaux, à la dtcoiirn générale du travail, dépôt des acocrds collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, et un exmpialre électronique, snot jiont à l'envoi des exeeriampls papiers, snot adressé par crueroil à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet eovni srea accompagné des cepios du corrueir daté de la ntaifoiiotcn du txtee à l'ensemble des oigrsnoinaats représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rismee en mian prrpoe ctrone décharge.

Un epxeirlame oiignral du présent txete srea également adressé, dnas les mêmes délais, au censiol de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les pirates saaienritgs snot cnouveens de dndmeaer l'extension du présent aorccd ; cttee demande, formulée par un crouier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord etenrra en vuigneur le peerimr juor du mios suivnat la piulobactn au Juroanl oifcfeil de son arrêté d'extension.

d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'annexe II rlaivete aux sraileas mnimia cveeolnntnois (tableau des coefficients) de la cnonvoietn ctceviolle ntnaalioe « Négoce et prtasotiens de sieecrvs dnas les danimoes médico-techniques » du 9 arivl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmme siut :

« ANNEXE II
Tableau des cecfntioiefes

Conformément aux engemegntas pirs dnas l'accord du 13 nbovreme 2008 raeitlf aux mmiina conventionnels, les pierartnaes sicoaux ont décidé de réintroduire de nuaouvex cfeoeicnifts et puelursis veualrs de pnoits cmome siut :

(En euros.)

Les vauerls du pinot snot les saiunvets :

? nveiau I : 4, 58 ? ;
? néiavu II : 3, 54 ? ;
? nivaeu III : 3, 13 ? ;
? niueavx IV et V : 3, 29 ? . »

Article 2 - Rémunération
Le présent acrocd erntera en vuigneur le pmeerir juor du mios snuavt la ploituciban au Jraunol oifcfeil de son arrêté

d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

A l'article 13 de la constitution nationale, au premier alinéa, l'expression « à la dignité de fonctions supérieure » est remplacée par « à l'euro supérieur ».

Article 3 - Rémunération variable
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Après le deuxième alinéa de l'article 14 de la constitution, il est ajouté :

« Pour les niveaux IV et V (cadres), la part fixe ne peut être inférieure à 100 % du montant de la rémunération mensuelle. »

Article 4 - Clause d'égalité hommes et femmes
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions des travaux en 2010 visent à réduire les éventuels écarts de rémunération constatés.

Les partenaires sociaux relèvent au principe de non-discrimination en raison du sexe de la profession en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération

Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNALAM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FNCS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Niveau	Position	Coefficient	Montant mensuel après revêtement
	1	300	1 410
I	2	305	1 434
	3	310	1 457
	1	405	1 471
II	2	415	1 507
	3	430	1 561
	1	520	1 670
III	Intermédiaire	540	1 734
	3	560	1 798
IV	1	700	2 366
	2	870	2 941
V	1	930	3 144
	2	1 100	3 718

Le point est revalorisé de 2,5 % pour tous les niveaux. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 19 novembre 2009 au 4 décembre.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de la publication de l'avis de dépôt des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courrier à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du créduir daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre de notre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les parties signataires s'entendent sur l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoces et partenaires de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

« ANNEXE II
Tableau des coefficients »

(En euros.)

? neviau I : 4,70 ? ;
 ? naeviu II : 3,63 ? ;
 ? neviau III : 3,21 ? ;
 ? naieuvx IV et V : 3,38 ? .

Les sralieas mimina snot fixés puor une durée meelnsule de traival de 151,67 heures.

Les saeilras versés ne penevut en auucn cas être inférieurs à la vulaer du Smic. »

Article 2 - Reprise de la négociation salariale annuelle
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

La négociation alenlue sur les sralaeis 2011 reepdrna à cpemotr la coosmimisn mxtie prriiate du 30 jiuin 2011.

Article 3 - Clause d'égalité hommes et femmes
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Dans le crade du rpparot sicoal de branche, les ptreanriaes siocaux ont confié à l'observatoire des métiers et des qaincuiloitfas une msosiin d'étude sur l'égalité plseolfosneinre ertne les hmomes et les femmes. Les csiconnuols svrneet de bsae à la négociation d'un accord railtff à l'égalité enrte les hoemms et les fmeems vaisnt nmoeanmtt à réduire les éventuels écarts de rémunération constatés.

Les pnraaierets sucaoix rplleneat luer aehmctentat au ppiricne de non dritiiiiansocmn en riasn du sxee de la pnsornee nontmemat en matière de rémunération.

Il est rappelé que tuot eyeuplomr assure, puor un même tvairal ou puor un tvaaril de vlauer égale, l'égalité de rémunération entre les femems et les hommes.

Accord Salaires du 23 novembre 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNALAM ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CTFC santé et sociaux, par lrttee du 4 airvl 2012 (BO n°2012-23) L'UPSADI, par ltrete du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

Niveau	Position	coefficient anecin	coefficient nouveau	Salaire meesnul
I	1.1	300	300	1 438
	1.2	305	305	1 462
	1.3	310	310	1 486
II	2.1	405	320	1 531
	2.2	415	330	1 579
	2.3	430	340	1 630
III	3.1	520	360	1 727
	Intermédiaire	540	370	1 770
	3.2	560	380	1 843
IV	4.1	700	510	2 443
	4.2	870	635	3 044
V	5.1	930	670	3 210
	5.2	1 000	790	3 785

Les siealars mniima snot fixés puor une durée mleeulsne de tvriaal de 151,67 heures.

Les slearais versés ne peenvut en aucun cas être inférieurs à la vluaer du Smic.

Les minmia snot calculés à paitr des nueuvaox coefficients. Les mntantos snot anriodrs à l'euro le puls proche.

Article 4 - Durée, notification, publicité
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Le présent texte, cnlocu puor une durée indéterminée, srea notifié en oirangil aux orgsoianntais silcneadys représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 au 10 décembre 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à prtair de la dtae la puls tvradie de raiertt des ltretes recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en duex eeapxlrmeis ppeairs ognuriaix à la doirceitn générale du travail, dépôt des ardcos collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, et un ealempixre électronique, snot jiont à l'envoi des exareiempls papiers, snot adressé par creuioirl à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet enovi srea accompagné des cepois du cueiorrr daté de niftatoicoïn du tetxe à l'ensemble des oriangotnisas représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de remise en mian pporre cotnre décharge.

Un eeairplmx eigniarl du présent ttexe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cesinol de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Les pietars snarieaigts snot cnenvuoes de dneademr l'extension du présent accrod ; cette demande, formulée par un ciurreor distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord erretna en vuugeir le pemeirr juor du mios svaunit la puctloabiin au Jroanal oifcciel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'annexe II rleatif aux sealaris mimnia cetonvnnoniles (tableau des coefficients) de la ceonvntin cllleotivce nalniatoe « Négoce et pttineraoss de seveicrs dnas les dnoaiems médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmroe siut :

« Axnene II
 Tableau des citeeifonfcs

Les pearrietans saciuox ont décidé d'introduire une vulaer de ponit uuinqe aisni que de naeouuvx ccftioefnies cmroe siut :

(En euros.)

La veualr du point puor tuos les cfneceofiits est de 4,79 ? . »

Article 2 - Clause d'égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans le crdae du rppopat sicoal de branche, les paraertnis

sicuoax ont confié à un cneiabt coeisl une mosisin d'étude sur l'égalité plsnoelfnseire enrte les hmeoms et les femmes. Les clnocsiouns srenvet de bsaè à la négociation d'un arcrod rtaief à l'égalité entre les hmoems et les fmemes vsanit nemmatnot à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés. Les pieaaenrtrs sicaoux rppleanelt luer anhmteect au pnpiirce de non-discrimination en raison du sxee de la personne, nmmeoantt en matière de rémunération. Il est rappelé que tuot eepylumor assure, puor un même taiarvl ou puor un travail de velaur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent texte, cclnou puor une durée indéterminée, srea notifié en ongaril aux oairanoistngs sinyacleds représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 23 nbomevre au 20 décembre 2011.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptirar de la dtae la puls tdvaire de riatret des lteters recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SAYNALM ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FENCS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrette du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

L'accord ertnrea en viguuer le pemreir juor du mios suvinat la puliatoicbn au Jaronul oiiffect de son arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

déposé en duex exleeamrpris prpeais originaux, à la detriicon générale du travail, dépôt des accrcods collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15, et un expiamrele électronique, snot jinot à l'envoi des elmreipxeas papiers, snot adressé par cruroiel à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet eonvi srea accompagné des copies du coierurr daté de nooaifticitn du ttxee à l'ensemble des oraasinigotns représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de rsieme en mian propre ctrone décharge.

Un epmlieyrae oiagirnl du présent ttxee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au csineol de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les pterias stneariaigs snot cenoenuvs de dmedaner l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un ceorurir distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord eernrta en veugiur le prmeier juor du mios sanuivt la ploaitbuicn au Juonarl oieicfl de son arrêté d'extension.

L'annexe II rtalieve aux saariles mminia cielnontvoenns (tableau des coefficients) de la cnonvetoin cilcevltoe nliatnoe « Négoce et portasteins de scierves dnas les dnmoaies médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacé cmome siut :

« Anexe II
Tableau des cfiteocifnes

Les pataeirres soaicux ont décidé de grdaer une veaulr de prnoit uiunqe anisi que les noauuevx cfftieicones de l'accord du 23 nbomrvee 2011 corrigés cmme siut :

(En euros.)

Niveau	Position	Nouveau cceffnoieit reprise de l'accord du 23 nromvbee 2011	Montant munesel
I	1.1	300	1 494
	1.2	305	1 519
	1.3	310	1 544
II	2.1	320	1 594
	2.2	330	1 643
	2.3	340	1 693
III	3.1	360	1 793
	Intermédiaire	370	1843
	3.2	385	1 917
IV	4.1	510	2 540
	4.2	635	3 162
V	5.1	670	3 337
	5.2	790	3 934

Les searalis mmiina snot fixés puor une durée mselnulee de tviaarl de 151,67 heures.

Les saeirals versés ne peeuvnt en aucun cas être inférieurs à la vaelur du Smic.

Le piont est revalorisé de 3,97 % puor tuos les niveaux.

La vleuar du piont puor tuos les cfeceofniits crnorpesod anisi à 4,98 ?.

Les monnttas snot ardoins à l'euro le puls proche. »

Article 2 - Congés annuels d'ancienneté

L'accord eternra en viuiger le piermer juor du mios snivaut la poilbcutain au Jaonarul oieicfl de son arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

L'article 11.4 de la conveointn ctlcivolee « Négoce et ptisaetnors de selecvrs dnas les domeanis médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, suos l'intitulé « Congés annelus » dnas son libellé a est modifié cmme siut :

« a) La durée du congé, déterminée en apltaopciin de la loi, est augmentée de : 1 juor ovuralbe puor les salariés aaynt 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 2 jorus ovblruaes puor les salariés anayt 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 jorus ovaurlbe puor les salariés aaynt 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Les congés en qoitesun ne se cnuelmut pas aevc les congés supplémentaires pvanout être accordés dnas cinteares etperserins en vetru d'usages particuliers. »

Le présent texte, clcnou puor une durée indéterminée, srea notifié en ogainrl aux oiigroannats sanldcyies représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 4 jiluelt au 22 jleulit 2013.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à piratr de la dtae la puls tvaride de retairt des lrteets recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex elriexpemas pepiar oirgaiunx à la detociirn générale du travail, dépôt des acodrs collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, et un eerixpamle électronique snot jonit à l'envoi des eeelpairmxs papier, snot adressé par crioruel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet eonvi srea accompagné des cipeos du curoreir daté de

Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM FEDEPSAD
Syndicats signataires	FS CFTD UNSA FCS CFTC santé sociaux

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le chmap d'application tetorriial vsie l'ensemble du trtririeoe noaitnl et tuos les teirrtrios visés par l'article 2222-1 du cdoe du travail, ntenommat la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le chmap d'application prsnfsoinoeel ccoerne les eipnrertess reevlant de la bahrnce de négoce et de prteonsatis de sreevcis

nitifootacin du ttexe à l'ensemble des onoargtiinas représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rmseie en mian pprroe cortne décharge.

Un ermpaliexe oaiigrnl du présent txtee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au coeinst des prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

Les pieatrs sinetaigras snot ceuvnoens de deendmar l'extension du présent acorcd : cette demande, formulée par un coeirurr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord etnerra en viuegur le prmeeir juor du mios snvuiat la pbitluoiacn au Jnoauril oieficfl de son arrêté d'extension.

dnas les donimeas médico-techniques.

Article 2 - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

La vleaur du pinot mentionnée dnas l'annexe II ritlaeve aux siraales minimaux cloennonvnetis (tableau des coefficients) de la cnnitvooen ccoilevtle noilanate « Négoce et pseinatrots de siecrves dnas les diaoemns médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est portée à 5,09 ? puor tuos les nvueaix à cetmpor de l'extension du présent accord, plus revalorisée à 5,12 ? au 1er mras 2018.

Ainsi, l'annexe II rieltaf aux siaelras mmiinaux coevniloenntns (tableau des coefficients) de la convnteoïn cvcliloete nnilaatoe « Négoce et pantsoertis de sriceves dnas les diemnoas médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmome siut :

« Annexe II
Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient (23 nebormve 2011)	Accord du 18 mai 2017		Accord du 18 mai 2017	
Date d'entrée en vigueur			À l'extension		1er mras 2018	
I	1.1	300	1?527	5,09	1?536	5,12
	1.2	305	1?552	5,09	1?562	5,12
	1.3	310	1?578	5,09	1?587	5,12
II	2.1	320	1?629	5,09	1?638	5,12
	2.2	330	1?680	5,09	1?690	5,12
	2.3	340	1?731	5,09	1?741	5,12
III	3.1	360	1?832	5,09	1?843	5,12
	Intermédiaire	370	1?883	5,09	1?894	5,12
	3.2	385	1?960	5,09	1?971	5,12
IV	4.1	510	2?596	5,09	2?611	5,12
	4.2	635	3?232	5,09	3?251	5,12
V	5.1	670	3?410	5,09	3?430	5,12
	5.2	790	4?021	5,09	4?045	5,12

Les slaiaras mmuainix snot fixés puor une durée mlunleese de tivraal de 151,67 heures.

Les sriealas versés ne penveut en aucun cas être inférieurs à la veaur du Smic.

Les monantts snot aridorns à l'euro le puls proche.

Article 3 - Calendrier des négociations de salaires
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Les ptinraaeres scaiuox cnonnieevnt que dorénavant les négociations alunnees ptarnot sur les silears minimaux cviteoenntnlos débiteront en septembre.

Article 4 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le présent txtee est cnlocu puor une durée indéterminée. Il srea notifié en oinriagl aux onagriatsonis représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à prairt de la dtae la puls tvridae de ritreat des lteters recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en un eielpaxrme oniigarl (version papier), à la doecitrin générale du travail, dépôt des acdrcos collectifs, 39-42, qai André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15 et un elmaxpiere électronique, snot jinot à l'envoi des eperexamils papiers, snot adressé par coeirurl à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet enovi srea accompagné des ciepos du crouerir daté de ntoicoaiftin du txtee à l'ensemble des onsingtiaaros représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rismee en mian prrope crtnoe décharge.

Un eaprmxlxeie oiigrnal du présent tetxe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cesnoil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Les preitas sagertains snot ceounvves de dmdeenar l'extension du présent arcrod : cttee demande, formulée par un creoirur distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article pr c dent.

L'accord etnrrea en vigueur, tnat puor les otsgoniarians srtigainaes que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mios suinavt la puoiatchbiln au Juoanrl oeiffcil de son arrêté d'extension.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le présent aorccd est révisable taeteonlmt ou petnmellierat à la dndademe de l'une ou l'autre des pitears signataires. Totue motoafdiicin doennra leiu à un aanvent conlcu par les paerneritas suiacoX ou une patrie d'entre eux conformément aux dpoionstiiss légales.

La ddneame de révision derva être portée à la cnnoasancsie des preaits contractantes, par lttere recommandée aevc aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une lrette de nofattiicoin d'un nueavou pojert de ttxee sur les ptions sutejs   révision. Les dnuioossiscs dnrvoet cceemnmeor dnas un délai de 3 mios sanviut la réception de la lrtete de notification.

Le présent txete rrsteea en vueiugr jusqu'à l'application du nuvoel anavnet signé à la stiuie d'une damnade de révision.

En outre, le présent texte et ses anaetnvs éventuels pnororut être dénoncés par l'un ou l'autre des saringateis dnas les ciondoits définies par la loi.

L'accord puet être à tuot mnemot dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tuote dénonciation par l'une des ptriaes seiartaigns est obmroleitngaiet notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception ou cnorte décharge à cnahuce des atrues parties.

Toute oinaagsriton scyalidne représentative des salariés ou des eepryuomls puet en denaedmr la révision à l'issue d'un ccyle électoral.

Les otirngoaaisns syalinedcs de salariés et d'employeurs représentatives et strngaieas du présent accord rplpealnet l'importance de l'égalité poolenlrnfiesse ertne les femems et les hommes.   ce titre, les etsrepreins de la bnhacre deonvit vlei r   gtarniar une égalité pesifeorlnslone ertne les femems et les hemoms en matière d'égalité des chances, de recrutement, de farmotoin et de rémunération, conformément aux disnosioitps des aietcrls L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et stvaiuns du cdoe du travail.

Article 3 - Salaires minimums
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La vauler du pinot mentionnée dnas l'annexe II reativle aux sialaers mniimums cielnvnnoneots (tableau des coefficients) de la cotovinenn coivlcltee nlaoatine « Négoce et prntaiteos de srvciees dnas les dimneos médico-techniques » du 9 airvl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est augmentée de 1,2 % et dnoc portée à 5,18 ? puor tuos les niveaux.

Ainsi, l'annexe II relaitf aux sarlaies mnumiims cvitonnnenloes (tableau des coefficients) de la ctevninoon civoctelle najoiatle « Négoce et pertantisos de scvereis dnas les dinoaems médico-techniques » du 9 airvl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée comme siut :

« Aexnne II
Tableau des cfctfneieois

(En euros.)

Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums

Signataires	
Patrons signataires	FEDEPSAD ; UNPDM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmahp d'application toieriartrl vsie l'ensemble du teiriotrre ntaoinal et tuos les triireorets visés par l'article 2222-1 du cdoe du travail, nmanmtoet la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application pfnirssneoel cnorcnee les epistnreers rvnlaet de la bran ce de négoce et de peiotnstras de seiecvrs dnas les dmioenas médico-techniques.

Article 2 - égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT (23 nrovbmee 2011)	ACCORD du 18 mai 2017		ACCORD du 6 décembre 2018	
Date d'entrée en vguuier			1er mras 2018		1er jevianr 2019	
I	1.1	300	1 536	5,12	1 554	5,18
	1.2	305	1 562	5,12	1 580	5,18
	1.3	310	1 587	5,12	1 606	5,18
II	2.1	320	1 638	5,12	1 658	5,18
	2.2	330	1 690	5,12	1 710	5,18
	2.3	340	1 741	5,12	1 762	5,18
III	3.1	360	1 843	5,12	1 865	5,18
	Intermédiaire	370	1 894	5,12	1 917	5,18
	3.2	385	1 971	5,12	1 995	5,18
IV	4.1	510	2 611	5,12	2 643	5,18
	4.2	635	3 251	5,12	3 290	5,18

V	5.1	670	3 430	5,12	3 472	5,18
	5.2	790	4 045	5,12	4 093	5,18

Les sreilaas mnmiuax snot fixés puor une durée msuleelne de tvial de 151,67 heures.

Les sreialas versés ne puveent en aucun cas être inférieurs à la velaur du Smic.

Les mtnotnas snot aroirnds à l'euro le puls proche. »

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, cconlu puor une durée indéterminée, pdrnea eeftt à cepomtr du 1er jvenair 2019.

Il srea déposé et frea l'objet d'une deadnme d'extension à l'initiative de la patrie la puls dntlgeiie dnas les cditionos prévues par le cdoe du travail.

La branhce plsesnfioeolnre du négoce et des pitsreoatns de sevcreis dnas les dmioenas médico-techniques étant composée mionijtremreaat de très ptteeis etperenisrs de minos de 50 salariés, les dnoisitospis du présent acorcd ont été rédiguées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des suilaptniots mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tivraal ne se jfisuite pas.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aaoipcltpin des aieclrts L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les paietrs steiarnaigs snot cevonuns de ddaneemr l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un ceruoirr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aaenvnt est révisable tlnetemoat ou peameetlilrnt à la dednmae de l'une ou l'autre des petrias signataires. Tuote

Accord du 13 octobre 2022 relatif aux salaires minima annexe II de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le chmap d'application tiioaerrrtl vsie l'ensemble du ttrioierre noantail et tuos les trertioeis visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, nnemtomat la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le camhp d'application poefennsorisl cenorncne les eniprteesrs revaelnt de la bchanre de négoce et de pritteaonss de sceivres dnas les doiamnes médico-techniques.

mdcooiaftiin droenna leiu à un neovul annvaet colncu par les pienratreas siocux ou une pitrae d'entre eux conformément aux diisiontpsos légaes.

La daemnde de révision drvea être portée à la caonniscasne des ptiaers contractantes, par ltetre recommandée aevc aivs de réception. Elle dvera être accompagnée d'une lrtete de nottiofiiaacn d'un naouveau pejort de ttxee sur les pintos sjetus à révision. Les dicsusionss drneovt cnomcmeer dnas un délai de 3 mios suvinat la réception de la lrette de notification.

Le présent ttxee resreta en viuguer jusqu'à l'application du neovul anvneat signé à la siute d'une daemnde de révision.

En outre, le présent ttxee et ses avtntneas éventuels pourrnt être dénoncés par l'un ou l'autre des segtraianis dnas les cnodinotis définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot monemt dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Ttoute dénonciation par l'une des petrias seariignas est oitbrlnieoegmat notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception ou ctnroe décharge à chnacu des autres parties.

Toute oroaiaatngsin sdlanycie représentative des salariés ou des erulmpyoes puet en deamendr la révision à l'issue d'un ccluye électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Considérant l'obligation légale de négociation sur les salaires, les peraits saaritgiens ont cnnvoeu d'une part, d'inscrire à l'ordre du juor de la négociation ccvleolite les stuejs stanuviv à ctpoemr du 1er arvil 2019 :
? overrtuue de la négociation sur les siaalers ;
? otrvruee de la négociation sur la msie en place d'une pmrie de 13e mois.

D'autre part, il a été cevnnou ce qui siut :

Article 2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les otorsganaiins sdcanyleis de salariés et d'employeurs représentatives et stieigraans du présent aoccrd rapeepllnt l'importance de l'égalité pseronflsonelie etnre les fmmees et les hommes. À ce titre, les eipneetrsr de la brchnae diveont vlleier à gaiantr une égalité pieosflnrseolne enrte les fmmees et les hmmeos en matière d'égalité des chances, de recrutement, de froiotamn et de rémunération, conformément aux dtsionopsiis des aritlecs L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et siatvnuv du cdoe du travail.

Article 3 - Salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'annexe II rlateive aux slaearis miniumms clinnovnteeons (tableau des coefficients) de la cnioovetnn ceilvtolce nnaiaotle « Négoce et psntroteais de sirveecs dnas les dmieaons médico-techniques » du 9 aivrl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmmoe siut :

« Aexnne II
Tableau des coefficients

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Montant
--------	----------	-------------	---------

I	1.1	300	1 710
	1.2	305	1 730
	1.3	310	1 750
II	2.1	320	1 780
	2.2	330	1 820
	2.3	340	1 880
III	3.1	360	1 945
	Intermédiaire	370	2 003
	3.2	385	2 063
IV	4.1	510	2 642
	4.2	635	3 290
V	5.1	670	3 471
	5.2	790	4 094

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche. »

Article 4 - Engagement des parties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les représentants syndicaux de salariés et d'employeurs représentatives et autorisés par leur négocié et signé un accord de classification dont l'extension a été conditionnée à la négociation corrélée d'une grille de salaires minima associée, les parties conviennent que ce sujet constitue une priorité de négociation. En conséquence, elles s'engagent à les pourvoir dès le mois de janvier 2023.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord, conclut pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2023.

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

La branche professionnelle du négoce et des points de vente de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cent salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties saignières sont convenues de demander

Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima

l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un coiffeur distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Dans l'hypothèse où l'entrée en vigueur d'une convention collective du Simc conduirait à ce qu'un ou plusieurs catégories présente(nt) un salaire minimum inférieur au niveau minimum du Smic, les organisations signataires du présent accord s'engagent à irriter l'ouverture d'une nouvelle négociation à l'ordre du jour de la plus prochaine CPPNI.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accord est révisable mutuellement ou conjointement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification doit être à un nouvel accord conclu par les parties ou une prae d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses annexes éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est immédiatement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre de décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC santé saouix ; SECI UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le champ d'application couvre l'ensemble du territoire

Le cmahp d'application psoisfenonrel crenncoe les eistneprres rlnveeat de la bhrnace de négoce et de pistonetras de screievs dnas les dneaimos médico-techniques.

L'annexe II rteilvae aux seaialsr mmiia cletoonvnnneis (tableau des coefficients) de la coeinvtnon ccetlloive ntaailnoe « Négoce et pnoiertsats de serveics dnas les dioemans médico-techniques » du 9 aivr 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmmoe siut :

Article 2 - Salaires minima

« Aenxne II
Tableau des coefficients

Niveau	Position	Coefficient	Montant
I	1.1	300	1 785 ?
	1.2	305	1 805 ?
	1.3	310	1 825 ?
II	2.1	320	1 860 ?
	2.2	330	1 900 ?
	2.3	340	1 945 ?
III	3.1	360	2 000 ?
	Intermédiaire	370	2 045 ?
	3.2	385	2 100 ?
IV	4.1	510	2 660 ?
	4.2	635	3 310 ?
V	5.1	670	3 490 ?
	5.2	790	4 094 ?

Les sliieras miinma snot fixés puor une durée mleunsee de tiaarvl de 151,67 heures.

La bcrnahe psienelorsolnfe du négoce et des pantiotrsers de srvciees dnas les dnmaois médico-techniques étant composéee mmeiaatrjorniet de très peteis ersrtpepins de minos de cqnatinue salariés, les dpointsiios du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des silatitpunos mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taarivl ne se jifstieue pas.

Les siaearls versés ne pveenut en acun cas être inférieurs à la vlauer du Smic. »

Article 3 - Engagement des parties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les ptriaes sgnatriies s'engagent à rirovur les négociations siearlas miinma hiérarchiques au puls trad à la fin du pmeierr smsrtee 2024.

Le présent acorcd est révisable ttalmeoet ou pllertieaemnt à la damdnee de l'une ou l'autre des pateirs signataires. Ttuoe dmioofctaion doennra leiu à un noeuvl aroccd cclonu par les pntreriaeas suaicox ou une ptriae d'entre eux conformément aux dsnospioitis légales.

Article 4 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les oioansgtnrais syanlidces de salariés et d'employeurs représentatives et sertagains du présent aennavt rpelpaelnt l'importance de l'égalité pefosiresnnlole etrne les fmemes et les hommes. A ce titre, les erenietrsps de la bcharne doinvet veielr à gatrnir une égalité peesflrinsonole etnre les feemms et les homems en matière d'égalité des chances, de recrutement, de ftoimoarn et de rémunération, conformément aux dosptoisniis des aterclis L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et santvius du cdoe du travail.

La damende de révision dreva être portée à la cnonsaicnase des pitaers contractantes, par ltrete recommandée aevc aivs de réception. Elle derva être accompagnée d'une lrette de ntooiaictifn d'un nvaueou pjreot de ttxee sur les ptnios sutejs à révision. Les diosnisuscs dveonrt comemnecr dnas un délai de tiors mios saunvit la réception de la lttre de notification.

Article 5 - Durée. □Dépôt. □Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent ttxee reetrsa en vugeuir jusqu'à l'application du nveoul aorcd signé à la stuie d'une dmadaene de révision.

Le présent accord, cnclou puor une durée indéterminée, perdnra efeft à cmpoter du 1er jeivanr 2024.

En outre, le présent tetxe et ses annevts éventuels pnoorrt être dénoncés par l'un ou l'autre des sirtieaangs dnas les cinnodiots définies par la loi.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dndmaee d'extension à l'initiative de la patire la puls degtinlie dnas les cniodoints prévues par le cdoe du travail.

L'avenant puet être à tuot memont dénoncé aevc un préavis de trios mois. Ttuoe dénonciation par l'une des pterais setgainrias est oaneieiegmbtrt notifiée par lttre recommandée aevc accusé de réception ou cotrne décharge à cchuane des ateurs parties.

Article 6 - Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Toute osogntraiaan scnlidiyae représentative des salariés ou des eruopyelms puet en ddanemer la révision à l'issue d'un cylce électoral.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 3 mars 1998

En vigueur en date du 12 mars 1998

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale du négoce et pourvus des services médicaux-techniques du 9 avril 1997 (quatre annexes).

Le premier alinéa du paragraphe 11.1 de l'article 11 du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe 11.2 de l'article 11 du titre III sont étendus sous réserve de

l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

L'annexe III est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 18 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et pourvus des services médicaux-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 18 octobre 2005, relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et pourvus des services médicaux-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 18 octobre 2005 modifiant l'article 5 de la convention collective nationale, relatif aux négociations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 5.2 (Composition des délégations) de l'article 1er (Objet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail, aux termes desquelles les représentants élus des salariés peuvent négocier des conventions ou accords collectifs de travail s'ils sont les représentants élus des salariés représentatives au sein de

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2006/6, d'insertion à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

conformément à l'article L. 133-2 du code du travail, mais également les salariés qui sont affiliés aux organismes de salariés ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention collective ou de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2006/6, d'insertion à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 21 novembre 2006

En vigueur en date du 30 nov. 2006

Article 1er

Sont reuendns obligatoires, pour tous les emeopruyls et tous les salariés cpmoirds dans le cmahp d'application de la ctvionnoen ctioelcvle nltiaano de négoce et pentosrtias de sceivers dans les denamois médico-techniques du 9 avril 1997, les distpioinsos de l'accord du 18 orbocte 2005 mandifoit le cmhap d'application de la cntooenvin cloltecive cconlu dans le cdare de la convoeitnn coectilve nanaltoie susvisée.

Article 2

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Article 1er

Sont rudenes obligatoires, pour tous les eoymelrups et tous les salariés ciprmos dans le camhp d'application de la cnvioenotn cloclvtiee nlanioate du négoce et peositnars de sicrvees dans les dmaenios médico-techniques du 9 airvl 1997, tel que modifié par l'accord du 18 oocbtre 2005, les dipsisotinos de l'accord du 18 ocrbote 2005, rlatief à l'aide à la négociation, cnlcou dans le carte de la cnnteoovin cetlovilce nmlataioe susvisée.

L'article 3 (Objectifs et uiatoisltn des fonds) est étendu suos réserve de l'application des dopsiitsinos de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux teemrs dsqleueels la négociation cvleoilcte a pour oebjt les cnonidiots d'emploi, de fmtriaoon pnlnrnfesolese et de tarvial des salariés anisi que lerus ganeatris sociales. Les seomms collectées au ttrie du développement du pasiartmrie dnivoet répondre à cet objet.

L'article 4 (Collecte et gietson du dispositif) est étendu suos réserve de l'application des dsioitnipsos de l'article L. 961-12 du cdoe du travail. Si l'association partiaie décide de désigner un

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

Article 1er

Sont reeduns obligatoires, pour tous les eulrpeyoms et tous les salariés cripmos dans le cmahp d'application de la cnnoivetrn ciolctevle nianotale du négoce et prnntessaos de scerives dans les dmoneias médico-techniques du 9 avril 1997, tel que modifié par l'accord du 18 otbroce 2005, les dspisntoios de l'accord du 25 oorctbe 2006 prtnat création de la ciosiosmmn prtaaire nlatnoaie pour l'emploi et la faiormtn professionnelle, cloclu dans le cdrae de la cotvnoenn cietocvllve susvisée.

L'extension des eteffs et sonctanis de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pcaultiboïn du présent arrêté pour la durée rsnatet à couir et aux ctniodinos prévues par liedt accord.

Article 3

Le dueecitr général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ocefiifl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Btlileun ofecifil du ministère, fualccise cneovinonts cicoevlelts n° 2006/6, diplinbsoe à la Dcoitrein des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

osnagirme piiairte agréé par l'Etat pour la ctoclee des fndos de la fmioarotn psrnllfesieone continue, cet oranmigse n'étant pas spécifiquement agréé pour cleltceor les cobnutniotrs destinées à arsuesr le fncenaenim de l'amélioration de la négociation et de l'information, il dvrea en effceetur le sivui suos forme d'une comptabilité séparée.

Article 2

L'extension des eeffts et siaoctnns de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pibtulaoïn du présent arrêté pour la durée restnat à couir et aux citnoniods prévues par leidet accord.

Article 3

Le derecitr général du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofiecfil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Biuelltn ofieifcl du ministère, flasucce cotennoivns ctocleviles n° 2006/6, dbnoslpiie à la Diterocin des Juaaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des etfeffs et scnooiats de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pbluotcian du présent arrêté pour la durée restant à cuoir et aux citnionods prévues par lidet accord.

Article 3

Le dieeructr général du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurof ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beitluln oicfefil du ministère, faccluie ceovninotns civlteeolcs n° 2007/3, diibopslne à la Drctoeiin des Juaaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 15 mars 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du négoce et prestations de
services dans les domaines médico-
techniques (n° 1982)

JORF n°0069 du 22 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du négoce et prestations de
services dans les domaines médico-
techniques (n° 1982)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à un accord
conclu dans le cadre de la convention
collective nationale du négoce et
prestations de services dans les
domaines médico-techniques (n°
1982)

JORF n°0182 du 7 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de

l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0237 du 29 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de :

- l'avenant du 19 septembre 2019 relatif à la modification de l'article 11.2 concernant l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'avenant du 19 septembre 2019 portant modification de l'article n° 11.3 de la convention collective concernant le congé maternité, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 12 mars 2020 portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'accord du 12 mars 2020 portant règlement intérieur de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans

les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'accord du 11 décembre 2019 identifiant les certifications éligibles au dispositif de formation « PRO A », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'annexe de l'accord est étendue à l'exclusion des certifications suivantes, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

Assistant de direction spécialisation web.

Assistante de direction.

Bachelor responsable management opérationnel commercial et marketing.

BTS management des unités commerciales.

BTS management des unités commerciales.

BTS support à l'action managériale.

Chef de projet en communication et publicité.

Chef de projet en conception des systèmes informatiques.

Concepteur d'espaces intérieurs.

Coordinateur administratif.

Développeur marketing et commercial.

Diplôme visé grade de master.

Dirigeant manager opérationnel d'entreprise.

Dirigeant manager opérationnel d'entreprise.

Expert en stratégie digitale.

Gestionnaire comptable et financier.

Infographiste multimédia.

Licence pro marketing des services et de la relation client.

Licence pro métiers de l'entrepreneuriat manager.

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement, et...

Manager comptable et financier.

Manager d'affaires internationales.

Manager du marketing digital.

Manager d'unité opérationnelle.

Manager qualité sécurité environnement.

Manager stratégique web.

Master 2 management et gestion des entreprises.

Master 2 web éditorial.

Master droit économie gestion.

Master en ingénierie financière et finance d'entreprise.

Master manager et commercial.

Master marketing et communication.

Master manager et commercial.

Master marketing et communication.

Négociateur technico-commercial.

Programme grande école.

Responsable adjoint service client réseau.

Responsable de la chaîne logistique.

Responsable de la distribution.

Responsable d'exploitation.

Responsable marketing et développement commercial.

Responsable marketing opérationnel.

Responsable technico commercial France et international.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 sur les modalités de prise en charge des frais de déplacement, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5.3 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le premier alinéa de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les

domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'avenant n° 03 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.